دعــوى رصيــد الأجــــازات
(التعويض النقدي لرصيد الأجازات)

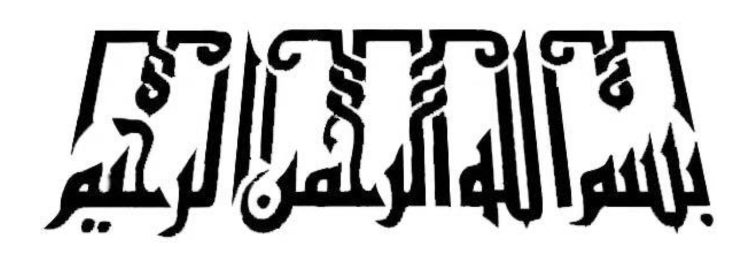
في ضوء القضاء والفقه

المقصود بالتعويض النقدي – أنواع الأجازات – أثر الحكم بعدم دستورية الحد الأقصى للأجازة – المستحقون لرصيد الأجازات – شروط صرف مقابل رصيد الأجازات – إجراء رفع دعوى رصيد الأجازات – الخصوم في الدعوى – ميعاد رفع الدعوى – كيفية حساب مدة التقادم – المحكمة المختصة بنظر الدعوى وإجراءات رفعها – كيفية حساب رصيد الأجازات – الحكم في دعوى رصيد الأجازات – صيغ صرف مقابل رصيد الأجازات .

تأليف

شـريــف الطبــــاخ

المحــامي



﴿ فَأَمَّا الزَّبَدُ فَيَذْهَبُ جُفَاء وَأَمَّا مَا يَنفَعُ النَّاسَ فَيَمْكُثُ فِي الأَرْضِ كَذَلِكَ يَضْرِبُ اللّهُ الأَمْثَالَ ﴾
الرعد ١٧

البـــاب الأول
الأساس القانوني لصرف
مقابل رصيد الأجازات

﴿الفصـــل الأول﴾

أثر الحكـــم بعـدم دستـــورية

الحد الأقصى للأجازة

قضت المحكمة الدستورية بجلسة ١٩٩٧/٥/١٧ بعدم دستورية الفقرة الثالث من المادة (٤٥) من قانون العمل بما تضمنه من ألا تزيد على ثلاثة أشهر مدة الأجازة السنوية التي يجوز للعامل أن يضمها ولو كان الحرمان من هذه الأجازة ، فيما جاوز من رصيدها هذا الحد الأقصى عائدا الى رب العمل .

وبناء على هذا الحكم أصبح من حق العامل أن يحصل على رصيد أجازاته جملة أيا كان مقدارها إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازاته السنوية على هذا النحو ممكناً عيناً .

وقد قضت المحكمة الدستورية بأن : وحيث إن المادة ٤٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تقضي بما يأتي : " يحدد صاحب العمل مواعيد الأجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية مدتها ستة أيام متصلة على الأقل .

وللعامل الحق في تحديد موعد أجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالأجازة بأسبوعين على الأقل .

ويجوز بناء على طلب كتابي من العامل ضم مدة الأجازة السنوية فيما زاد على الستة أيام المشار إليها ، بشرط ألا تزيد بأية حال على ثلاثة أشهر " .

وحيث أن المادة ٤٧ من هذا القانون ، تنص على أن للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الأجازة التي يستحقها حال تركه العمل قبل استعمالها ، وذلك بالنسبة الى المدة التي لم يحصل على أجازة عنها .

وحيث أن القرار الصادر عن المحكمة الدستورية العليا بجلستها المعقودة في ٣ من يوليو سنة ١٩٩٥ في شأن طلب التفسير المقيد بجدولها تحت رقم ١٩ لسنة ١٧ قضائية (تفسير) قد خلص الى أن حكم المادة ٤٧ من قانون العمل مقيد بالفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من هذا القانون ليدور في فلكها ن وليتحدد مرماه بالتالي على ضوئها ، ذلك أن حق العمل في الحصول على شروط عمل منصفة ومرضية ، لا ينفصل عن تمتعهم بالأجر العادل دون تمييز لا يتعلق بقيمة العمل ، ولا عن حقهم في الحصول على أجازاتهم السنوية ، وواجبهم في الانتفاع بها ، باعتبار أن النهوض بالعمل يقتضيها ، ولأنها تصون قواهم وتكفل حيويتها ولو جاز القول بأن المادة ٤٧ من قانون العمل ، تخول العمال حق الحصول على أجر عن كامل رصيد أجازاتهم هذه - أيا كان مقداره - لأهدر العمل طاقاتهم من خلال ترحيلها من عام الى عام ، ليكون تجميعها في النهاية (مورداً مالياً) يعتمدون عليه عند انتهاء خدمتهم ، وما لذلك شرع الحق في الأجازة السنوية ، ولا هو من مقاصدها .

ولا يجوز بالتالي النظر الى المادة ٤٧ من قانون العمل باعتبار أنها توفر للعامل مقابلا نقديا لأجازته السنوية التي لم يستعملها أيا كان رصيدها ، بل يتعين تفسيرها بما يؤكد حق العامل في أن يستعيد طاقاته وقدراته التي استنفذها العمل صونا للقوة البشرية الإنتاجية من أن تصير بدداً ، ذلك أن النصوص القانونية لا تصاغ من فراغ ، ولا يجوز انتزاعها من وقاعها محددا على ضوء المصلحة المقصودة منها ، وهى بعد مصلحة اجتماعية يجب أن تدور هذه النصوص معها ، ويفترض أن المشرع قد تغياها.

وحيث أن هذه المحكمة – وعلى ضوء تفسيرها لإرادة المشرع التي قصد الى تحقيقها بنص المادة ٤٧ من قانون العمل – قد انتهت الى أن حق العامل في الحصول على أجر عن أيام الأجازة التي يستحقها حال تركه العمل قبل استعمالها – وذلك بالنسبة الى المدة التي لم يحصل على أجازة عنها – لا يجوز أن يجاوز أجر ثلاثة أشهر .

وحيث أن من المقرر في قضاء هذه المحكمة ، أن التفسير التشريعي للنصوص القانونية لا يجوز أن يتخذ موطنا للفصل في دستوريتها ، تمهيدا لتقرير صحتها أو بطلانها ، ذلك أن المادة ٢٦ من قانونها ، لا تخولها غير استصفاء إرادة المشرع واستخلاصها (دون تقييم لها) وعلى تقدير أن النصوص القانونية إنما ترد الى هذه الإرادة وتحمل عليها حملا تقصيا لدلالتها ، وذلك سواء التأم مضمونها مع أحكام الدستور أم كان منافيا لها .

وحيث أن المدعي ينعى على الفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل مخالفتها للمادتين ٣٣ ، ٣٥ من الدستور التي تقضي أولاهما بأن ينظم الاقتصاد القومي وفقا لخطة تنمية شاملة تكفل زيادة الدخل .... وربط الأجر بالإنتاج ، وثانيتهما بأن يكون لكل مواطن نصيب في الناتج القومي يحدده القانون بمراعاة عمله أو ملكيته غير المستغلة ، وسنده في ذلك أن المركز القانوني للعامل يختلف اختلافا كليا عن غير المستغلة ، وسنده في ذلك أن المركز القانوني للعامل يختلف اختلافا كليا عن مركز رب العمل ، فلا يملك العامل أن ينظم أجازاته ، ولا أن يصرح بها لنفسه ، ولا أن يعترض على تشغيله ، فإذا استفاد رب العمل من إنتاجه خلال الأجازات القانونية ، استحق بالتالي أجره عنها ، وكان يتعين أن يكون الحد الأقصى لرصيد الأجازات – التي يجوز للعامل أن يضمها – ومقداره ثلاثة أشهر – قيدا على رب العمل لا على العامل الذي لا يملك من أمره شيئا بحيث إذا عمل أكثر من هذه المدة خلال أجازاته ، استحق الأجر بمقدار المدة التي عمل خلالها ، وإلا كان الحرمان من هذا الأجر إثراء لرب العمل دون سبب ، وافتقار للعامل بقدر هذا الإثراء .

وحيث أن حق العامل في الأجازة السنوية مرتبط بعقد العمل ، ومن ثم يظل هذا الحق قائما – بالشروط التي حددها المشرع – ما بقى عقد العمل نافذا ، دالا على استمرار العامل في خدمة رب العمل .

وحيث أن ما تغياه المشرع من ضمان حق العامل في أجازة سنوية بالشروط التي حددها ، وهو أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ، ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ، ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها ، وهو ما تردد بالفقرة الأخيرة من المادة ٤٣ من قانون العمل التي يدل حكمها على أن هذه الأجازة فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل ورب

العمل ، فلا يملك أيهما إهدارها ، ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها ن وإلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه ، وتبديدا لطاقاتها مؤذنا بوهنها ثم اندثارها ، وإضرارا بمصلحة العمل ذاتها التي تعذر صونها لقوتها الإنتاجية البشرية ، بما مؤداه أن طلب العامل أجازاته السنوية ، لا يعتبر منشئا للحق فيها ، ولا السكوت عنها مسقطا لهذا الحق ، فلا خيار للعامل في أن يفيد منها أو يعرض عنها وقد صار القانون مصدرا مباشرا لها ، بل أن ما يقابلها من الأجر - بعد الحصول عليها - يتعين أن يكون مكفولا لكل عامل ، وإلا أحجم عنها ن ويقع كذلك باطلا بطلانا مطلقا كل اتفقا على خلافها ، وكان ضروريا بالتالي - وضمانا لتحقيق الأغراض المقصودة من الأجازة السنوية - أن تنص الفقرة الأولى من المادة ٤٦ من قانون العمل على أن اشتغال العامل - أثناء الأجازة التي حصل عليها - عند رب عمل آخر ، يقضي حرمانه من الأجر المستحق عنها ن فإذا كان قد تقاضاه ، كان رده متعينا .

وحيث أن الأجازة السنوية - وعلى ما تنص عليه الفقرة الأولى من المادة ٤٥ من قانون العمل - لا يجوز أن تقل عن ستة أيام متصلة ، وفيما يجاوز هذا الحد الأدنى ، تؤكد الفقرتان الثانية والثالثة من هذه المادة ذاتها ، ضمانهما لحقين متوازيين أو متقابلين لكل من العامل ورب العمل ، أولهما حق العامل في أن يطلب كتابة تأجيل أجازته السنوية الى سنة أو سنتين أو مقبلة ، بشرط ألا تزيد مدتها الجائز ضمها على ثلاثة أشهر ، وثانيهما حق رب العمل في تحديد موعدها ثم تقصيرها بعد بدئها أو تأجيلها أو قطعها - إذا لم يكن العامل حدثا - وذلك كلما كان هذا الإجراء مبررا بمصلحة العمل ، مستندا الى متطلباتها .

وحيث أن الأصل في سلطة المشرع في مجال تنظيم الحقوق - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أنها سلطة تقديرية ما لم يقيد الدستور ممارستها بضوابط تحد من إطلاقها ، وتكون تخوما لها لا يجوز اقتحامها أو تخطيها ، وكان الدستور إذ يعهد بتنظيم موضوع معين الى السلطة التشريعية ، فإن القواعد التي تقرها في شأنه ، لا يجوز أن تنال من الحقوق التي كفل الدستور صونها سواء بنقضها أو بانتقاصها من أطرافها .

وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل ، على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الأجازة السنوية (ودعاءًا إدخارياً) من خلال ترحيل مددها التي تراخى في استعمالها - وأيا كان مقدارها - ثم تجميعها ليحصل العامل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر ، وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده ، فلم يجز أن يحصل على أجر عن هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للأجازة السنوية غاياتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ، إلا أن هذه المدة - التي حدد المشرع أقصاها - ينبغي أن يكون سريانها مقصورا على تلك الأجازة التي قصد العامل الى عدم الانتفاع بها من أجل تجميعها ، فإذا كان تفويتها منسوبا الى رب العمل ، ومنتهيا الى الحرمان منها فيما يجاوز ثلاثة الأشهر ، كان مسئولا عنها بكاملها ، ولا يجوز للعامل عندئذ - وكأصل عام - أن يطلبها جملة أيا كان مقدارها إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا ، وإلا تعين أن يكون التعويض عنها مساويا - وعلى الأقل - لأجره عن هذا

الرصيد أيا كان مقداره ، تقديا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الأجازة سببها إجراء اتخذ رب العمل ، وعليه أن يتحمل تبعته .
وحيث أن من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها ، وآثارا يرتبها ، من بينها - وفي مجال حق العمل - ضمان الشروط التي يكون أداء العمل في نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا ، فلا تنتزع هذه الشروط قصرا من محيطها ، ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها ن أو تناقض بأثرها ما ينبغي أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها ، عن متطلبات ممارستها ن وإلا كان تقريرها انحرافا بها عن غاياتها .
وحيث أن الدستور وإن خول السلطة التشريعية بنص المادة ١٣ تنظيم حق العمل ، إلا أنها لا يجوز أن تعطل جوهره ، ولا أن تتخذ من حمايتها للعامل موطنا لإهدار حقوق يملكها ، وعلى الأخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس فيها ، ويندرج تحتها الحق في الأجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها ، وإلا كان ذلك منها عدوانا على سلامته صحيا ونفسيا ، وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي يعتبر نص القانون مصدرا مباشرا لها ، والتي لا يجوز للعامل أن يسقطها أو يتسامح فيها ، ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن تكون إطار لحق العمل ، واستتار بتنظيم هذا الحق للحد من مداه .
وحيث أن الفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل المطعون عليها ، لا ترخص للعامل بأن يضم من مدة الأجازة السنوية التي قام بتجميعها ما يزيد عن ثلاثة شهور ، حماية منها للعامل حتى لا يبدد قواه ، وكان أكثر ما يهدد العامل أن تتذرع جهة العمل بواجبها في تنظيمه لتحول دون حصول العامل على أجازة يستحقها ، إذ يعتبر الحرمان منها - وفيما يجاوز الأشهر الثلاثة التي حددتها الفقرة المطعون عليها - تفويتا لحق العامل فيما يقابلها من تعويض يتحدد مداه بقدر الأضرار التي رتبها هذا الحرمان ، ما كان منها ماديا أو معنويا ، وإذ كان الحق في هذا التعويض ذا قيمة مالية ، فإنه يعتبر من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل ، وحقا شخصيا يندرج في إطار الحقوق التي تكفلها المادتان ٣٢ ، ٣٤ من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة ، والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها الى الحقوق الشخصية والعينية جميعها ، وكذلك الى حقوق الملكية الأدبية والفنية والصناعية .
فلهذه الأسباب
حكمت المحكمة بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، من ألا تزيد على ثلاثة أشهر مدة الأجازة السنوية التي يجوز للعامل أن يضمها ، ولو كان الحرمان من هذه الأجازة - فيما جاوز من رصيدها هذا الحد الأقصى - عائدا الى رب العمل ، وألزمت الحكومة المصروفات ومبلغ مائة جنيه مقابل أتعاب المحاماة .
(الدعوى رقم ٤٧ لسنة ١٨ق دستورية جلسة ١٩٩٧/٥/١٧)
وقد طعن أيضا على المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بعدم الدستورية ، وقضت المحكمة الدستورية بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة (٦٥)

من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر .
وأساس هذا الحكم هو أن الحق في التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل وهو ما يندرج في إطار الحقوق التي كفلها الدستور ، ونص عليها صراحة في المادتان (٣٢ ، ٣٤) اللتان صان بهما الملكية الخاصة ، ومن ثم فإن حرمان العامل من التعويض الكافي للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقرر للملكية الخاصة .
وقد قضت المحكمة الدستورية بأن : وحيث أن المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ معدلة بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ تنص على أن " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية ، وذلك على الوجه التالي :
ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ويجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة .
ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية ، على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة الى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .
فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته ، وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم "
وحيث أن المادة ٢ من القانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ المشار إليه تنص على أن " تسري أحكام هذا القانون على العاملين بكادات خاصة ويلغى كل حكم ورد على خلاف ذلك في القواعد المنظمة لشئونهم " .
كما تنص المادة ٣ من ذات القانون على أن " ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ نشره " ، وقد نشر هذا القانون في ١٩٩١/١٢/٧ .
ومفاد ما تقدم أنه اعتبارا من تاريخ العمل بأحكام القانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ - المشار إليه - في ١٩٩١/١٢/٨ فإن العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين خاصة - ومن بينها قانون تنظيم الجامعات - يسري في شأنهم حكم الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة .
وحيث أن المصلحة الشخصية المباشرة - وهى شرط لقبول الدعوى الدستورية - مناطها أن تتوافر علاقة منطقية بينها وبين المصلحة التي يقوم بها النزاع الموضوعي ، وذلك بأن يكون الحكم الصادر في المسائل الدستورية المطروحة على هذه المحكمة ، لازما للفصل في الطلبات الموضوعية المرتبطة بها ، ومن ثم فإن نطاق الدعوى الدستورية الماثلة - بقدر ارتباطها بالطلبات المطروحة في النزاع الموضوعي - يتحدد بنص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ .
وحيث أن من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها ، وآثارا يرتبها ، من بينها - في مجال حق العمل - ضمان الشروط التي يكون أداء العمل في نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا ، فلا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ، ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها ، أو تناقض

بأثرها ما ينبغي أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ، ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها ، عن متطلبات ممارستها ، وإلا كان تقريرها انحرافا بها عن غاياتها يستوي في ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث أن الدستور وإن خول السلطة التشريعية بنص المادة ١٣ تنظيم حق العمل ، وألا إنها لا يجوز لها أن تعطل جوهره ، ولا أن تتخذ من حمايتها للعامل موطنا لإهدار حقوق يملكها ، وعلى الأخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس العمل فيها ، ويندرج تحتها الحق في الأجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها ، وإلا كان ذلك منها عدوانا على صحته البدنية والنفسية ، وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها ، ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن تكون إطارا لحق العمل ، واستنارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه.

وحيث أن المشرع قد صاغ - في هذا الإطار - بنص المادة ٦٥ المشار إليها حق العامل في الأجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون ، يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة ، محددا للأجازة السنوية مددا تختلف باختلاف مدة خدمة العامل ولم يجز تقصيرها أو تأجيلها أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، كما أجاز للعامل أن يحتفظ بما قد يكون له من رصيد الأجازات الاعتيادية السنوية مع وضع ضوابط معينة للحصول عليها بحيث لا يجوز له الحصول على أجازة من هذا الرصيد تزيد على ستين يوما في السنة الواحدة فإذا انتهت خدمة العامل ، وكان له رصيد من تلك الأجازات ، حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد ، بيد أن المشرع قيد اقتضاء هذا البدل بشرطين أولهما : ألا تجاز مدة الرصيد الذي يستحق عنها البدل النقدي أربعة أشهر ، وثانيهما : حساب هذا البدل على أساس الأجر الأساسي عند انتهاء الخدمة مضافا إليه العلاوات الخاصة .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل في أجازة سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ، ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها ، إذ هى فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، ولا أن يدعى العامل أنهب الخيار بين طلبها أو تركها ، وإلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه ، وتبديدا لطاقاته ، وإضرارا بمصلحة العمل ذاتها التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع ، بل أن المشرع اعتبر حصول العامل على أجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنة أمرا لا يجوز الترخص فيه أو التذرع دون تمامه بدواعى مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق في الأجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه ، وينعكس بالضرورة على كيان الجماعية ويمس مصالحها لعليا صونا لقوتها الإنتاجية البشرية ، ومن ثم كان ضروريا بالتالي - ضمانا لتحقيق الأغراض المتوخاه من الأجازة السنوية - أن تنص المادة ٦٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ذاته على أن اشتغال العامل بأجر أو بدون أجر لدى جهة أخرى خلال أجازاته المقرة وفق القانون يجيز لجهة الإدارة أن تحرمه من أجره عن مدة الأجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجر عنها فضلا عن تعرضه للجزاء التأديبي .

وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ المشار إليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الأجازة السنوية وعاءًا إدخارياً من خلال ترحيل مددها التي تراخى في استعمالها ، ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر ، وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده ، فلم يجز له أن يحصل على ما يساوي أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز أربعة أشهر ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافى للأجازة السنوية غاياتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ، بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسري على إطلاقه ، بما مؤداه أنه كلما كان فوات الأجازة راجعا الى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة العامل دخل فيها ، كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها ن فيجوز للعامل عندئذ – وكأصل عام – أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنة إذا كان اقتضاء ما تدمع من أجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا ، وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبا ، تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الأجازة مردها الى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعة ذلك .

وحيث أن الحق في هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل ، مما يندرج في إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (٣٢، ٣٤) من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة التي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالي الى الحقوق الشخصية والعينية جميعها ، متى كان ذلك ، فإن حرمان العامل من التعويض المكافئ للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

وحيث أنه وقد خلص قضاء هذه المحكمة الى أن المقابل النقدي المستحق عن رصيد الأجازات السنوية التي لم يحصل عليها العامل – بسبب مقتضيات العمل – حتى انتهاء خدمته ، يعد تعويضا له عن حرمانه من هذه الأجازات ، وكان المشرع قد اتخذ أساسا لحساب هذا التعويض الأجر الأساسي الذي وصل إليه العامل عند انتهاء خدمته – رغم تباين أجره خلالها – مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها ، جبرا للضرر الناجم عن عدم حصوله على أجازته السنوية ن فإن هذا النهج لا يكون مصادما للعدالة ولا مخالفا لأحكام الدستور.

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل ، وألزمت الحكومة المصروفات ومبلغ مائة جنيه مقابل أتعاب المحاماة . (الدعوى رقم ٢ لسنة ٢١ق دستورية ٢٠٠٠/٥/٦)

كما أكدت المحكمة الدستورية العليا هذا المبدأ أيضا في الدعوى رقم ٥٣ لسنة ٢٢ قضائية دستورية المنشورة بالجريدة الرسمية العدد ٢٠ في ٢٠٠١/٥/١٧ عندما قضت بأن " حيث إن الوقائع – على ما يبين من صحيفة الدعوى وسائر الأوراق – تتحصل في أن المدعى قد أقام الدعوى رقم ٨٨ لسنة ١٩٩٩ مدني جزئي القناطر الخيرية ضد المدعى عليهما الخامس والسادس طالبا الحكم بإلزامهما بأن يؤديا له المقابل النقدي لرصيد أجازاته الذي يجاوز مدة أربعة أشهر ، وقد أحيلت

الدعوى الى محكمة بنها الابتدائية للاختصاص حيث قيدت بجدولها برقم ٢٠٥ لسنة ١٩٩٩ وأثناء نظر تلك الدعوى دفع المدعى بعدم دستورية نص المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، وإذ قدرت محكمة الموضوع جدية الدفع ، وصرحت له برفع الدعوى الدستورية ، فقد أقام الدعوى الماثلة .

وحيث أن هذه المحكمة سبق أن حسمت المسألة الدستورية المثارة في الدعوى الراهنة بحكمها الصادر بجلستيها المعقودة في ٢٠٠٠/٥/٦ في القضية رقم ٢ لسنة ٢١ قضائية دستورية ، والذي قضى بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل ، وإذ نشر هذا الحكم في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠٠٠/٥/١٨ ، وكان مقتضى المادتين ٤٨ ، ٤٩ من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ أن يكون لقضاء هذه المحكمة في الدعاوى الدستورية حجية مطلقة في مواجهة الكافة وبالنسبة الى الدولة بسلطاتها المختلفة باعتباره قولا فصلا لا يقبل تأويلا ولا تعقيبا من أى جهة كانت ، وهى حجية تحول بذاتها دون المجادلة فيه أو السعى الى نقضه من خلال إعادة طرحه عليها من جديد لمراجعته ، فإن الخصومة في الدعوى الراهنة تعدو منتهية .

وبمناسبة صدور حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٢ لسنة ٢١ق دستورية والمعمول بها اعتبارا من ١٩ مايو سنة ٢٠٠٠ وهو اليوم التالي من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية العدد ٢٠ بتاريخ ١٨ مايو ٢٠٠٠ ، والقاضي بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل .

وتنفيذا لحكم المحكمة الدستورية العليا وبعد العرض على مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠٠٠/٧/١١ فإن على جميع وحدات الجهاز الإداري للدولة مراعاة :

إن المادة ٦٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ معدلة بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ مازالت قائمة ، وأن ما قضت به المحكمة الدستورية العليا هو فقط عدم دستورية الفقرة الأخيرة منها فيما تضمنته من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر إذا كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل ... وعلى هذا الأساس فإن العاملين الذين انتهت خدمتهم قبل ١٩ مايو ٢٠٠٠ (وهو اليوم التالي لتاريخ نشر الحكم) ولم يستنفذوا رصيدهم من الأجازات الاعتيادية يستحقون عن هذا الرصيد مقابلا نقديا بما لا يجاوز أربعة أشهر محسوبا على أساس الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كانت يتقاضاها العامل قبل انتهاء خدمته مهما بلغ حجم هذا الرصيد ، ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

أما بالنسبة للعاملين الذين انتهت خدمتهم أو تنتهي بعد ١٩ مايو سنة ٢٠٠٠ ، فإن المحكمة الدستورية العليا قضت في أسباب حكمها " أن القانون قد تغيا من ضمان حق العامل في أجازة

سنوية أن يستعيد خلالها قواه المادية والمعنوية ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هى فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها ، وإلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبديدا لطاقاته وإضرارا بمصلحة العمل ذاتها التي يتعذر صونها ، مع الاستمرار فيه دون انقطاع " ، وتنفيذا لهذا القضاء ، فإن الأصل عندما يتقدم العامل بطلب أجازاته السنوية ، استخداما لحقه المقرر قانونا في هذا الشأن فإن على السلطة المختصة أو من تفوضه على هذه الأجازة أو تحديد ميعاد آخر للقيام بها ، وإن رفض طلب الأجازة استثناء على الأصل ، يجب أن يقدر بقدره وأن يكون مرتبطا بحاجة التشغيل الفعلي داخل الأجهزة الإدارية وصادرا من السلطة المختصة ذاتها ، وإلا تسبب التوسع في استخدام حق الرفض الى ترتيب آثار مالية على الميزانية العامة للدولة دون مقتض لذلك.

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا في أسباب حكمها " على أنه لا يجوز للعامل أن يتخذ من الأجازة السنوية وعاءاً ادخاريا من خلال ترحيل مددها التي تراخى في استعمالها ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من أجر ، وكان ضمان المشرع من مصلحة العامل ذاتها قد اقتضاها أن يرد على العامل سوء قصده ، فلم يجز له أن يحصل على ما يساوي أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز أربعة أشهر ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للأجازة السنوية غاياتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها " ... وعلى أساس هذا القضاء ، فإن عدم حصول العامل على أجازته السنوية ليس بذاته سببا موجبا لاستحقاقه للمقابل النقدي لما يزيد عن الأربعة أشهر ، حيث يتعلق حقه بحكم الأصل في الأربعة أشهر فقط .

أنه استثناء من هذا الأصل جاء بأسباب حكم المحكمة الدستورية العليا أنه لا ينبغي أن يسري هذا الحكم على إطلاقه بما مؤداه أنه كلما كان فوات الأجازة راجعا الى جهة العمل أو لأسباب اقتضتهما ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة العامل دخلا فيها - كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها ، فيجوز للعامل عندئذ وكأصل عام أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنة ، إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا ، وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبا تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الأجازة مردها الى جهة العمل ، فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعة ذلك " .. وعلى أساس هذا القضاء فإن على الجهات الإدارية مراعاة :

أن من حق العامل طلب منحه أجازاته السنوية المتبقية قبل انتهاء خدمته عينا بمعنى أن من حق العامل أن يطلب الحصول قبل انتهاء خدمته على ما تبقى له من أجازات ، وعلى الجهة الإدارية في حالة وجود الرصيد الاستجابة الى هذا الطلب .

في حالة عدم طلب العامل ذلك يكون التعويض النقدي واجبا عن الرصيد المتبقى من الأجازات بما لا يجاوز أربعة أشهر محسوبة على النحو السابق توضيحه ولا يستحق العامل ما يزيد عن أربعة أشهر .

كما ذهب الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الى رفض الاقتراحات التي طالبت بصرف الرصيد النقدي لأجازات العامل كاملة على أساس أجره الأساسي التي لم يحصل عليها طوال حياته

الوظيفية دون حد أقصى . لأن صرف المقابل بدون حد أقصى يتعارض مع حكم المحكمة الدستورية العليا وأن الذي قضى به لا يجوز أن يتخذ العامل من الدولة وعاءًا ادخاريا يضمن رصيد أجازاته ولكن مصلحة العامل اقتضت عندما يتقدم بطلب أجازة الى صاحب العمل وبرفض منحه الأجازة ففي هذه الحالة يستحق العامل التعويض الذي يقابل الأيام التي تم حرمانه من الحصول على أجازات اعتيادية وأن من حق العامل عند انتهاء خدمته وقبل استنفاذ رصيده من الأجازت الاعتيادية يستحق صرف المقابل النقدي بما لا يجاوز أربعة أشهر إلا في حالة تقدمه بطلب الحصول على أجازة من السلطة المختصة ورفضها من جانب هذه السلطة المختصة وحدها دون غيرها ، وللأسباب الضرورية التي تقررها لحاجة العمل ، وعلى أن يثبت ذلك مسببا على الطلب ويودع في ملف خدمته . (الكتاب الدوري رقم ٨ لسنة ٢٠٠٠ بشأن تطبيق حكم المحكمة الدستورية صدر بتاريخ ٢٠٠٠/٧/١١)

وعلى ذلك اصبح من حق جميع العاملين المدنيين بالدولة الحصول على كامل رصيد أجازاتهم تطبيقا لحكم المحكمة الدستورية السالف ذكره والذي يطبق بأثر رجعي .

﴿ الفصـل الثـاني ﴾

صــرف مقـابـل رصيــد الأجــازات

ﮋﮊﮋﮊ

المادة (٦٥) منن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أن " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي :

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الاعتيادية وإنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

يجب في جميع الأحول التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة .

ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة الى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاده رصيده من الأجازت الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر ثلاثة أشهر .

ثم عدلت الفقرة الأخيرة من هذه المادة بالقانون ٢١٩ لسنة ١٩٩١ وأصبحت تنص على أنه " فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاده رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته ، وذلك بما لا يجاوز أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

ومن حيث أن المحكمة الدستورية العليا قضت بجلسة ٢٠٠٠/٥/٦ في القضية ٢ لسنة ٢١ق دستورية بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ من عدم جواز حصول العامل على مقابل رصيد أجازاته الاعتيادية فيما يزيد على أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل .

ومن حيث أن المادة ٤٩ من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٩ المعدل بالقانون ١٦٨ لسنة ١٩٩٨ تنص على أن " أحكام المحكمة في الدعاوى الدستورية وقراراتها بالتفسير ملزمة لجميع سلطات الدولة وللكافة ويترتب على الحكم بعدم دستورية نص في قانون أو لائحة عدم جواز تطبيقه من اليوم التالي لنشر الحكم ما لم يحدد الحكم لذلك تاريخا آخر ، على أن الحكم بعدم دستورية نص ضريبي لا يكون له في جميع الأحوال إلا أثر مباشر وذلك دون إخلال باستفادة المدعى من الحكم الصادر بعدم دستورية هذا النص .

ومن حيث أن المستفاد مما تقدم أن المشرع نظم في المادة ٦٥ حق العامل في الأجازة السنوية كحق مقرر له يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وحدد لها مدداً تختلف باختلاف مدة خدمة العامل وسنه ولم يجز لجهة الإدارة تقصيرها أو تأجيلها أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل وفي المقابل أجاز المشرع للعامل الاحتفاظ بما يكون له من رصيد الأجازات الاعتيادية السنوية مع وضع الضوابط للحصول على أجازة من هذا الرصيد أثناء مدة خدمته فإذا

انتهت قبل تمكنه من استنفاذ ما تجمع له من رصيد حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد كتعويض له عن حرمانه من هذه الأجازات مع قيده وألا يجاوز ما يتقاضاه مقابل هذا الرصيد أربعة اشهر وهو القيد الذي حكمت المحكمة الدستورية بعدم دستوريته متى كان عدم الحصول عليه راجعا لأسباب اقتضتها مصلحة العمل وقد نشر هذا الحكم بالجريدة الرسمية في ٢٠٠٠/٥/١٨ وكانت أحكام المحكمة الدستورية العليا لها حجية مطلقة في مواجهة الكافة وبالنسبة للدولة وسلطاتها باعتبارها المنوط بها رقابة دستورية القوانين واللوائح مما يقتضي أعمال أثر هذا الحكم ما لم تكن الحقوق والمراكز التي تعلق بها النص المقضي بعدم دستوريته قد استقرت بناء على حكم بات أو انقضت بالتقادم .

ومن حيث أن مؤدى عدم دستورية هذا القيد أحقية العامل في المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي حرم منها بسبب حاجة العمل ومقتضياته كتعويض عن حرمانه من هذه الأجازات . في هذا المعنى حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٢ لسنة ٢٠ق (طلبات أعضاء) جلسة ٢٠٠٠/٩/٩ وحكم محكمة النقض دائرة طلبات رجال القضاء في الطلب رقم ٤١ لسنة ١٩٦٨ ق (رجال قضاء) جلسة ٢٠٠١/٤/٣ وفتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ملف رقم ٢٧٧/٢/٢٨٦ جلسة ١٩٩٨/٣/١٨ ، ملف ٥٨٠/٦/٨٦ جلسة ٢٠٠٠/٢/٧ ، ملف ٥٨٢/٦/٨٦ جلسة ٢٠٠١/٦/٢٦ ، ملف ١٠١/١/٥٨ جلسة ٢٠٠٢/٣/٦ .

ومن حيث أن عبء الإثبات يقع بحسب الأصل على عاتق المدعى إلا أن الأخذ بهذا الأصل في مجال منازعات الإدارة الناشئة عن العلاقة الوظيفية أمر لا يستقيم مع واقع الحال وقواعد العدالة نظرا لاحتفاظ جهة الإدارة بالأوراق والمستندات والملفات ذات الأثر في حسم النزاع وعليها من ثم تقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع والتي من شأنها إنزال حكم القانون على المنازعة فإذا ما تقاعست عن ذلك فإن هذا التقاعس يقيم قرينة قانونية لصالح خصم الإدارة بصحة الوقائع التي أورد بعريضة طعنه . (المحكمة الإدارية العليا في الطعنين رقمى ٣٣٦٤ ، ٥٤٢٥ لسنة ٤٤ق جلسة ٢٠٠١/٦/٢٣)

وقد قضى بأن : الثابت أن المدعى كان من العاملين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعي ثم أنهيت خدمته اعتبارا من ١٩٩٣/٧/٢٩ ، وكان له رصيدا من الأجازات الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل انتهاء مدة خدمته ولم تقم جهة الإدارة بصرف المقابل النقدي له عن كامل رصيد أجازاته التي لنم يستنفذها بسبب العمل وقدرها ٥٤٩ يوما .

ولما كان قيام المدعى بأعمال وظيفته واستمراره في أداء أعبائها طوال مدة خدمته بما فيها المدة المقابلة لرصيد أجازاته الاعتيادية إنما يقطع بذاته بأنه كانت لذلك ضرورة اقتضت منه الاستمرار في النهوض بأعبائها وامتثالا منه لواجبات – وظيفته ولا يمكن القول بأن العامل قد ادخر رصيد أجازاته للحصول على المقابل النقدي له وذلك أن العامل يفترض فيه أنه لن يأخذ أكثر من المقابل الخاص بثلاثة اشهر قبل تعديل المادة (٦٥) ، ٤ أشهر بعدها فلماذا استمر هو وغيره في الادخار لرصيد لن يحصل على المقابل له .

ومن حيث أنه بالبناء على ما تقدم فإنه يتعين الحكم بأحقية المدعى في الحصول على المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها بسبب ظروف العمل والذي لم يتم صرفه إليه . (الدعوى رقم ٤٦٧١ لسنة ٢٧ق المحكمة الإدارية طنطا)
وقضى أيضا بأن : ومن حيث أن المادة (١) من الدستور تنص على أن " العمل حق واجب تكفله الدولة ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة والمجتمع ولا يجوز فرض أى عمل جبرا على المواطنين إلا بمقتضى قانون لأداء خدمة عامة وبمقابل عادل .
ومن حيث أن المادة ٦٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٧٨/٤٧ تنص على أن تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع ومواقيته وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها في حدود الأجازات المقررة والمواد التالية وفقا للضوابط والإجراءات التي تضعها السلطة المختصة وتنص المادة ٦٥ من ذات القانون المعدلة بالقانون رقم ٩١/٢١٩ على أن يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية .
فيما عدل العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي :
١٥ يوما في السنة الأولى .
٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة .
٣٠ يوما لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة .
٤٥ يوما لمن تجاوز سنه الخمسين .
ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .
ويجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة ويحتفظ العامل برصيد أجازته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة الى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .
فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أربعة أشهر ، ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .
وتنص المادة الثانية من القانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ بتعديل الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أن تسري أحكام هذا القانون على العاملين بكادرات خاصة ويلغى كل حكم ورد على خلاف ذلك في القواعد المنظمة لشئونهم .
وتنص المادة الثالثة من القانون على أن ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ نشره ، وقد نشر في ١٩٩١/١٢/٧ .
ومفاد ما تقدم أن الدستور خول السلطة التشريعية بنص المادة ١٣ سالفة البيان تنظيم حق العمل بما لا يمس بحقوق العامل ويندرج تحتها الحق في الأجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل استحقها وإلا كان ذلك عدوانا على صحته البدنية والنفسية وإخلالا بالتزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها .

ومن حيث أن المشرع نظم في المادة ٦٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة حق العامل في الأجازة السنوية كحق مقرر له يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة ، وحدد للأجازة السنوية مدد تخلف باختلاف مدة خدمة العامل وسنه ، ولم يجز لجهة الإدارة تقصيرها أو تأجيلها أو إنهاؤها لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل في المرفق ، وفي المقابل أجاز المشرع للعامل الاحتفاظ بما يكون له من رصيد أثناء مدة خدمة العامل ، فإذا انتهت خدمة العامل قبل تمكنه قانونا أو فعلا من استنفاد ما تجمع له من رصيد الأجازات الاعتيادية حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد كتعويض له عن حرمانه من هذه الأجازات.
ومن حيث أن المشرع في المادة ٦٥ المشار إليها بعد تعديلها بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ والذي يسري اعتبارا من ١٩٩١/١٢/٨ على جميع العاملين المدنيين بالدولة والمعاملين بنظم وظيفية خاصة قيد اقتضاء هذا البدل بشرط ألا تجاوز مدة الرصيد الذي يستحق عنها البدل النقدي أربعة اشهر ، إلا أن المحكمة الدستورية العليا حسمت ما ثار من خلاف في المسألة الدستورية التي أحاطت بهذا الشرط بحكها الصادر بجلسة ٦ مايو سنة ٢٠٠٠ في القضية رقم ٢ لسنة ٢١ قضائية دستورية ، والذي يقضي بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل .
وإذ نشر هذا الحكم في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠٠٠/٥/١٨ ، وكان مقتضى المادتين ٤٨ ، ٤٩ من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٩ أن يكون لقضاء هذه المحكمة في الدعاوى الدستورية حجية مطلقة في مواجهة الكافة وبالنسبة الى الدولة بسلطاتها باعتباره قولا فصلا لا يقبل تأويلا ولا تعقيبا من أى جهة كانت ، ومن ثم فإن المحكمة تتقيد بقضاء المحكمة الدستورية العليا المشار إليه وتعمل مقتضاه على وقائع الدعوى الماثلة باعتبار أن هذا القضاء يعد كاشفا عما بنص التشريعي من مورد دستوري مما يؤدي الى زواله وفقده قوة نفاذه منذ بدء العمل به فيسري هذا القضاء على الوقائع والعلاقات السابقة ن على صدور الحكم بعدم الدستورية التي اتصل بها النص مؤثرا فيها ما لم تكن الحقوق والمراكز التي يرتبط بها قد استقر أمرها قبل قضاء المحكمة الدستورية العليا المشار إليه بناء على حكم قضائي بات أو كانت قد انقضت بالتقادم .
ومن حيث إن نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المحكوم بعدم دستوريته قد حجب عن المدعى أصل حقه في الحصول على المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما أو الشهور الأربعة المنصوص عليها في المادة ٦٥ سالفة البيان ، فإن مؤدى ذلك أحقية المدعى في هذا المقابل عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي حرم منها بسبب مقتضيات العمل وذلك كتعويض عن حرمانه من هذه الأجازات . (يراجع حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٢ لسنة ٢٠ق (طلبات أعضاء) الصادر بجلسة ٩ من سبتمبر سنة ٢٠٠٠ ، وحكم محكمة النقض - دائرة طلبات رجال القضاء - في الطلب رقم ٦٨/٤١ق (رجال قضاء) الصادر بجلسة ٣ من أبريل سنة ٢٠٠١ ، وفتوى الجمعية العمومية لقسمة

الفتوى التشريع ملف رقم ٥٧٩/٦/٨٦ جلسة ٧ من فبراير سنة ٢٠٠١ ، وحكم المحكمة الإدارية العليا في الطعنين رقمى ٣٣٦٤ ، ٥٤٣٥ لسنة ٤٤ق . ع الصادر بجلسة ٢٣ من يونيو سنة ٢٠٠١ ولا يغير من هذه النتيجة خلو ملف خدمة المدعى مما يفيد تقدمه بطلبات بالحصول على أجازات لم يبت فيها أو رفضت أو مما يفيد أن عدم حصوله على رصيد أجازاته الاعتيادية راجع الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل أدت الى عدم حصول المدعى على أجازته الاعتيادية سواء عمت هذه الأسباب كامل المرفق صدعا بطبيعة العمل فيه دوما أو مؤقتا أو خصت وظائف معينة طوعا لمقتضياتها أو اقتصرت على المدعى ذلك أنه فضلا عن التطبيق السليم لقاعدة الأجر مقابل العمل يؤدي الى القول بأنه إذا أدى العامل عمله استحق عنه أجره إن العلة تدور مع المعلول وجودا وعدما ، فعلة المنح للمقابل النقدي هو عدم القيام بالأجازة وأداء العمل فعلا بدلا من القيام بالأجازة فإذا تحقق المناط بعدم القيام بالأجازة وأداء العمل تحقق لمعلول وهو منح المقابل ، وبذلك يتحقق التوازن الحقيقي بين العامل وجهة الإدارة التي لا شك أثرت بمقدار قيمة مدة العمل التي كان يستحق العامل عنها أجازة خاصة وأنه لا يتصور عقلا ومنطقا في ظل أحكام كانت تحدد الحد الأقصى لمقابل الأجازات بأنها أربعة أشهر ، ألا يطالب العامل بأجازة اعتيادية تمثل له ميزة وتحقق له امتيازا إلا إذا كان ذلك راجعا الى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة العامل خل فيه ، ومن ثم يتعين على جهة الإدارة تعويضه عنها .

فإذا أضيف الى ما تقدم أن عبء الإثبات في مجال منازعات الإدارة الناشئة عن العلاقة الوظيفية يقع حسبما استقر عليه قضاء مجلس الدولة – على عاتق جهة الإدارة نظرا لاحتفاظها بالأوراق والمستندات والملفات ذات الأثر في حسم المنازعات المشار إليها ، ومن ثم يكون على جهة الإدارة أن تثبت أن عدم منح العامل الأجازة الاعتيادية التي استحقها إبان خدمته فيما جاوز مدة الأربعة أشهر كانت عن رغبته وإرادته ولا يكتفي في هذا الشأن بالمسلك السلبي العامل لعدم التقدم بطلب مكتوب لجهة الإدارة للحصول على أجازة لأن هذا المسلك لاقى قبولا من جهة الإدارة باعتباره محققا لمصلحتها التي لولا وجودها لأجبرت العامل على الحصول على الأجازة التي استحقها وتجاوز بها الحد الأقصى المسموح له بالاحتفاظ به وقدره أربعة أشهر .

ومن حيث أن أوراق الدعوى الماثلة قد جاءت خلوا مما يفيد أن عدم منح المدعى الأجازات الاعتيادية التي استحقها إبان خدمته والتي جاوزت مدة الأربعة الأشهر يرجع الى رغبته وإرادته المنفردة بمعول عن رغبة وإرادة جهة الإدارة فإنه يتعين القضاء بتحمل جهة الإدارة لمتابعته لتبعة مسلكها هذا وبأحقية المدعى في مقابل نقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها محسوبا على أجره الأساسي عند انتهاء خدمته مضافا إليه العلاوات الخاصة مع مراعاة خصم ما سبق صرفه له .

ومن حيث أن من يخسر الدعوى يلزم بمصروفاتها عملا بحكم المادة ١٨٤ من قانون المرافعات .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقية المدعى في تقاضي مقابل نقدي عن كامل أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها على النحو المبين بالأسباب وألزمت الجهة الإدارية المصروفات . (الدعوى رقم ٢٠٤١ لسنة ٢٠ق جلسة ٢٠٠٢/١/٢٨ القضاء الإداري المنصورة) وبأنه

" المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانونين رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ ، ٢١٩ لسنة ١٩٩١ تنص على أنه " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية ....

وقد قضى أيضا بأن : ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة الى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الأجازات الاعتيادية .

استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة اشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

ومن حيث أن المحكمة الدستورية العليا قضت بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول العادل من البدل النقدي أوصت أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة اشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل . (يراجع في ذلك حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٢ لسنة ٢١ق جلسة ٢٠٠٠/٥/٦)

وقد قضى أيضا بأن : ومن حيث أنه ترتيبا على ما تقدم ، ولما كان الثابت من الأوراق أن جملة رصيد أجازات المدعى الاعتيادية قبل انتهاء خدمته بالجهة الإدارية المدعى عليها بلغ (   ) يوما ، بينما قامت الجهة بصرف مقابل أربعة أشهر (١٢٠) يوما من هذه الأجازات .

ومن حيث أن ما أشارت إليه جهة الإدارة في سياق ردها على الدعوى من أنه كان يجب على المدعى إثبات أن عدم حصوله على أجازاته الاعتيادية كان راجعا لأسباب اقتضتها مصلحة العمل إذ أن ذلك مردود عليه بأن المستقر عليه أنه وإن كان الأصل أن عبء الإثبات يقع على عاتق المدعى أن الأخذ بهذا الأصل على إطلاقه في مجال المنازعات الإدارية لا يستقيم مع واقع الحال بالنظر الى احتفاظ الإدارة في غالب الأمر بالأوراق والوثائق والملفات والسجلات ذات الأثر الحاسم في تلك المنازعات إيجابيا أو سلباً وإذا فإن هذه الجهة تلتزم بتقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع في إثباته إيجابا أو نفيا ومن جهة أخرى فإن ملف خدمة الموظف وهو مرآه حياته الوظيفية تحت يد جهة الإدارة وهى التي تتولى حفظ الأوراق والمستندات المتعلقة بالأجازات فنية وليس للعامل دخل فيما يحتويه هذا الملف من أوراق تؤيد أو تنفي تعلق أو عدم تعلق أو عدم تعلق قيامه بالأجازة بمصلحة العمل .

ومن حيث أن الجهة الإدارية لم تقدم ما يفيد صحة ما أشارت إليه في هذا الشأن الأمر الذي يتعين معه الالتفات عنه وعدم الأخذ به سيما وأن هذه الجهة باعتبارها القائمة على تنظيم المرفق العام وضمان استمرار وحسن سير العمل هى المنوط بها قانونا تحديد ما إذا كانت مصلحة العمل في حاجة الى إبقاء العامل في عمله دون الحصول على أجازاته الاعتيادية يعد قرينة على أن ذلك راجع

الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل وإلا لما صرحت له بذلك ومنحته هذه الأجازة أو رفضها يرجع إليها وحدها ودون تدخل من طالب الأجازة .

ومن حيث أن الأوراق قد جاءت خلوا من أن عدم حصول المدعى على الأجازة يرجع لأسباب خاصة به وليست مرتبطة بمصلحة العمل ، ومن ثم فإنه يحق له الحصول على المقابل المادي النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية قبل تركه الخدمة بمجموع ٩٠٠ يوما بعد خصم ما سبق صرفه له مقابل رصيده هذه الأجازات بمجموع أربعة أشهر ١٢٠ يوما من كامل رصيد هذه الأجازات البالغ ١٠٢٠ يوما.

ومن حيث أن من يخسر الدعوى يلزم بمصروفاتها اعمالا لنص المادة ١/١٨٤ مرافعات . (الدعوى رقم ٦٢١٩ لسنة ٦ق جلسة ٢٠٠٢/٧/٣١ - محكمة القضاء الإداري طنطا)

التطبيق العملي لبعض العاملين الذين يستحقون لصرف مقابل رصيد الأجازات :

أحقية العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون بصرف مقابل رصيد الأجازات ، وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث أن المادة (٥٩) من لائحة النظام العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون المشار ذكرها والتى تحكم واقعة الدعوى تنص فى فقرتها قبل الأخيرة على انه : فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الاجازات الاعتيادية يستحق عن هذا الرصيد أجرة الشامل الذى كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجرة خمسة أشهر .

وحيث أن نطاق الدعوى الدستورية إنما يتحدد بما يكون لازما للفصل فى لطلبات الموضوعية وهو ما تتحقق به المصلحة الشخصية للمدعى لما كان ذلك وكان النزاع الموضوعى يدور حول حق المدعى المقابل النقدى لرصيد أجازاته فيما زاد عن خمسة أشهر ، فإن نطاق الدعوى الماثلة ينحصر فى نص الفقرة قبل الأخيرة من المادة (٥٩) من اللائحة المشار إليها فيما تضمنه من وضع حد أقصى لرصيد الأجازات الذى يستحق مقابلا عنه .

وحيث أن اتحاد الإذاعة والتليفزيون وفقا لقانون إنشائه رقم ١٣ لسنه ١٩٧٩ ، وهو الإذاعة المسموعة والمرئية فى جمهورية مصر العربية ، ومن ثم شخص من أشخاص القانون العام ، ويعتبر العاملون فيه موظفين عامين يرتبطون به بعلاقة تنظيمية تحكمها لائحة نظام العاملين الصادرة بقرار رئيس مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتليفزيون ، التى تتضمن النص المطعون فيه ، وهى بهذه المثانة وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة تعتبر تشريعا بالمعنى الموضوعى تمتد إليه الرقابة الدستورية لهذه المحكمة ، ومن ثم يكون الدفع المبدى من هيئة قضايا الدولة بعدم اختصاص المحكمة بنظر الدعوى فى غير محله جديرا بالرفض .

وحيث أنه من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها وأثارا يرتبها فى مجال حق العمل ضمان الشروط التى يكون أداء العمل منصفا وإنسانيا ومواتيا ، فلا ترهق هذه الشروط بفحواها البيئة العمل ذاتها ، أو تناقض بآثارها ضرورات أداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ، ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التى يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها عن متطلبات ممارستها ، وإلا كان تقريرها انحرافا بها عن غايتها ، يستوى فى ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث أن الدستور وان خول السلطة التشريعية بنص المادة (١٣) تنظيم حق لعمل إلا أنها لا يجوز لها أن تعطل جوهرة ، ولا أن تتخذ مكن حمايتها للعامل موطئا لإهدار حقوق يملكها ، وعلى الأخص تلك تتصل بالأوضاع التى ينبغي أن يمارس العمل فيها ، ويندرج تحتها الحق فى الأجازة السنوية التى لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها، ونكولا عن الحدود المنطقية التى ينبغي وفقا الدستور أن تكون إطارا لحق العامل واستتارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث ان المشرع قد صاغ فى الإطار السابق بيانه بنص المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين فى الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٨ وهو القانون العام بالنسبة للعاملين فى الدولة وهيئاتها العامة حق العامل فى الأجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون ، يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة ، وقد نقلت عنه لائحة شئون العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون ، فقد جاء نص المادة (٥٩) منها متضمنا لذات الأحكام .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان فى أجازة سنوية بالشروط التى حددها ، أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ، ولا يجوز بالتالى أن ينزل عنها العامل ولو كان هذا نزولا ضمنيا بالامتناع عن طلبها ، إذ هى فريضة اقتضاها المشرع من كل جهة الإدارة ، فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها ، وإلا كان التخلى عنها إنهاكا لقواه ، وتبديدا لطاقاته ، وإضرار بمصلحة العمل ذاته التى يتعذر صونه مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع أعتبر حصول العامل على أجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنة أمرا لا يجوز الترخيص فيه ، أو التذرع دون تمامه بدواعى مصلحة العمل وجدواه ، وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا بصون قواها الإنتاجية البشرية .

وحيث ان المشرع قد دل بنص الفقرة المطعون فيها من اللائحة سالفة الذكر ، على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الاجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال ترحيل مددها التى تراخى فى استعمالها ، ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر ، وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد انقضاه أن يرد على العامل سوء قصده ، فلم يجز له أن يحصل على ما يساوى أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز خمسة أشهر ، وهى مدة قدر المشرع أو قصرها يعتبر كافلا للأجازة السنوية غايتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ، إلا أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه ، بما مؤداه أنه كلما كان فوات الأجازة راجعا إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون لإدارة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة من تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ وكأصل عام أم يطلبها جملة ستة أيام كل سنه إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا ، وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبا ، تقديرا بأن المدة التى أمتد إليها الحرمان من استعمال تلك الأجازة مردها إلى جهة العمل ، فكان لازما أن تتحمل تبعة لذلك .

وحيث أن الحق فى هذا التعويض لا يعدوان يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية لعامل ، مما يندرج فى إطار الحقوق التي تكلفها المادتان (٣٢ ، ٣٤) من الدستور التي صان بهما حق الملكية الخاصة ، والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام ، وانصرافها بالتالي إلى

الحقوق الشخصية والعينية جميعها ، متى كان ذلك ، فإن الحرمان العامل من التعويض الكافي للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص قبل الأخيرة من المادة (٥٩) من لائحة نظام العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون الصادرة بقرار رئيس مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتليفزيون رقم ٥٩٠ لسنه ١٩٩٦ ، وذلك فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدى لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أجر خمسة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل . (الطعن رقم ١٢٨ لسنة ٢٥ق "دستورية" جلسة ٢٠٠٥/١/٩)

أحقية العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول في صرف المقابل النقدي ولرصيد الأجازات الاعتيادية ، وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث إنه لما كان المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن التجهيل بالمسائل الدستورية الذي يؤدى إلى القول بعدم القبول يقترض أن يكون بيانها قد غمض فعلا بما يحاول عقلا دون تجليتها بحيث إذا كان إمعاء النظر في شأنها من خلال الربط المنطقي للوقائع المؤدية إليها يفصح عن حقيقتها وما قصد إليه الطاعن حقا من إثارتها فإن الأمر يكون مقبولا لما كان ذلك وكان البادي من قياس النص المطروح على نص المادة (٦٥) من قانون العاملين بالدولة وما أثير بشأنها من عوار دستوري فإن مواقع البطلان فى النص المعروض تكون واضحة .

وحيث إن النص فى المادة (١٠٤) من لائحة نظام العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول المطعون فيها الصادرة وفقا لأحكام القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ بقرار مجلس إدارتها رقم ١ لسنه ١٩٧٩ قبل تعديله بالقرار رقم ١٧ لسنه ١٩٩٨ على أن : " يستحق العامل أجر رصيد إجازاته الاعتيادية عند انتهاء خدمته دون استعماله لها بحد أقصى مائة وعشرين يوما ويحرم من ذلك تنهى خدمته للانقطاع عن العمل أو الفصل " ، ولما كان النزاع الموضوعي المعروض إنما يتعلق بمدة الإجازة التي تستحق عنها المدعى مقابلا نقديا طوال مدة خدمته وحتى إحالتها للتقاعد فى ١٩٩٥/١/٨ فإن نطاق الدعوى يتحدد وفقا لذلك فيما تضمنه النص قبل تعديله بالقرار رقم ١٧ لسنه١٩٩٨ من تقرير حد أقصى لما يستحقه العامل من مقابل لرصيد إجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها .

وحيث إنه من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاع يقتضيها وأثارا يرتبها من بينها فى مجال حق العمل ضمان الشروط التي تكون أداء العمل فى نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا فلا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها أو تناقض بأثرها ما ينبغي أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها عن متطلبات ممارستها وإلا عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث أن الدستور وإن خول السلطة التشريعية بنص المادة (١٣) تنظيم حق العمل إلا أنه لا يجوز لها أن تعطل جوهرة ولا أن تتخذ من حمايتها العامل موطئا لا هدار حقوق يملكها ، وعلى الأخص تلك التي تصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس العمل فيها ، ويندرج تحتها الحق فى الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها ، وإلا كان ذلك منها عدوانا على صحته البدنية والنفسية وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح

فيها ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن يكون إطارا لحق العمل واستتارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث إن المشرع وفى الإطار السابق بيانه قد صاغ بنص المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ٢١٩ لسنه ١٩٩١ وهو القانون العام بالنسبة للعاملين بالدولة وهيئاتها العامة حق العامل فى الإجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فى أجازه سنوية بالشروط إلى حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها إلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبديدا لطاقاته وإضرار بمصلحة العمل ذاتها التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع فالحق في الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا صونا لقوتها الإنتاجية البشرية .

وحيث إن المشرع قد دل بنص المادة (١٠٤) من اللائحة المطعون عليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال ترحيل مددها التي ترخى فى استعمالها ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر وكان وضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده فلم يجز له أن يحصل على ما يساوى أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تتجاوز مائة وعشرين يوما ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية غايتها فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ، بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه بما مؤداه أنه كلما كان فوات الإجازة راجعا إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضائها ظروف أدائه دون أن يكون الإدارة العامل دخل فيها ، كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضية عنها ، فيجوز للعامل عندئذ كأصل عام أن يطلبهما جملة ، إذا كان اقتضاء ما تجمع من إجازاته السنوية على النحو ممكنا عيبا ، إلا كان التعويض النقدي عنها واجبا ، تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى الجهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها الحرمان تبعة ذلك .

وحيث أن الحق فى التعويض لا يعدوا أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل ، مما يندرج فى إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (٣٢ ، ٣٤) من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة والتي جار قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام واصرفها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك فإن حرمان العامل من التعويض المكافى للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص المادة (١٠٤) من لائحة نظام العاملين بالهيئة المصرية العامة لبترول قبل تعديلها بالقرار رقم ١٧ لسنه ١٩٩٨ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز المائة وعشرون يوما متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل ، وألزمت المدعى عليه المصروفات ومبلغ مائتي جنيه مقابل أتعاب المحاماة . (الطعن رقم ٦٠ لسنة ٢٥ق "دستورية" جلسة ٢٠٠٤/٤/٤)

أحقية العاملين بهيئة النقل العام لمدينة القاهرة في صرف البدل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية ، وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث أنه عن الدفع بعدم اختصاص المحكمة الدستورية بنظر الدعوى فهو فى غير محله ذلك أن هيئة النقل العام بالقاهرة هيئة عامة تقوم على إدارة مرفق النقل العام أنشئت بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٩١ لسنه ١٩٦٤ بناءا على التفويض الممنوح له بموجب قانون الهيئات العامة الصادر رقم ٦١ لسنه ١٩٦٣ والذي فوض أيضا رئيس مجلس إدارة الهيئة في إصدار اللائحة التنظيمية فاصدر القرار رقم ١٩ لسنه ١٩٨٨ باللائحة شئون العاملين بالهيئة المتضمنة لنص المطعون فيه ومدى ذلك أن العاملين بهذه الهيئة موظفون عموميين يرتبطون بها علاقة تنظيمية بحكم تبتعهم لشخص من أشخاص القانون العام وتسرى عليهم أحكام القوانين المتعلقة بالوظائف العامة فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى لائحة تنظيمها ومن ثم فإن اللائحة المشار إليها - وتضمنت النص الطعين - تعتبر تشريعيا مما تمتد إليه الرقابة الدستورية لهذه المحكمة .

وحيث أن المادة (٦٧) من لائحة العاملين بهيئة النقل العام بالقاهرة الصادرة بقرار مجلس إدارة الهيئة رقم ١٩ لسنه ١٩٨٨ تنص على أن : يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك علة الوجه التالي : ....

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا للأسباب قوية تقضيها مصلحة العمل . ويجب فى جميع الأحوال التصريح بإجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة ويحتفظ العامل الرصيد إجازاته الاعتيادية على أنه لا يجاوز أن يحصل على أجازه اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما فى السنة بالإضافة الإجازة الاعتيادية المستحقة عن تلك السنة فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأي ضرائب أو رسوم .

وحيث أن نطاق الدعوى الدستورية إنما يتحدد بما يكون لازما للفصل فى الطلبات الموضوعية وهو ما تحقق به المصلحة الشخصية للمدعى لما كان ذلك النزاع الموضوعي يدور حول حق المدعى فى المقابل النقدي لرصيد إجازاته فيما زاد على أربعة شهور فإن نطاق الدعوى الماثلة ينحصر فى نص الفقرة الأخيرة من المادة (٦٧) من اللائحة المشار إليها فيما تضمنته من وضع حد أقصى لرصيد الإجازات الذي يستحق مقابلا عنه .

وحيث أن من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها وأثارا بما يرتبها من بينها فى مجال العمل ضمان الشروط التي يكون أداء العمل فى نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا فلا تنتزع

هذه الشروط قسرا من محيطها ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها أو تنقض بإثرها ما ينبغي أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذاتها عن مطالبات ممارستها وألا كان تقريرها لا انحرافا عن غايتها يستوي في ذلك أن يكون سندها علاقة أو رابط لائحية .

وحيث أن الدستور وأن خول السلطة التشريعية بنص المادة (١٣) تنظيم حق العمل إلا أنها لا يجوز لها أن تعطل جوهرة ولا أن تخذ من حمايتها للعمل موطنا لا هدار حقوق يملكها وعلى الأخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمس العمل فيها ويندرج تحتها الحق فى الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن يحجبها عن العامل يستحقها وإلا كان من عدونا على صحته البدنية والنفسية وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن تكون إطار لحق العمل واستتارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث أن المشرع قد صاغ فى الإطار السابق بيانه بنص المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين فى الدولة الصادرة بالقانون رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٨ وهو القانون العام بالنسبة للعاملين بالدولة وهيئته العامة حق العامل فى الإجازة السنوية فغداء بذلك حق مكررا له بنص القانون يظل قائما من بقى الرابطة الوظيفية قائمة وقد نقلت شئون العاملين بهيئة النقل العام بالقاهرة حيث جاء نص المادة (٦٧) محددا للإجازة السنوية ممددا تختلف باختلاف مدة خدمة العامل ولم يجز تقصيرها أو تأجيلها أو إنهائها ألا للأسباب قوية تقضيها مصلحة العمل كما أجاز للعامل أن يحتفظ بما قد يكون له من الرصيد الإجازات الاعتيادية مع وضع ضوابط معينة للحصول عليها بحيث لا يجوز له الحصول على إجازة من هذا الرصيد تزيد على ستين يوما فى السنة الوحدة فإذا انتهت خدمة العامل وكان له رصيد من تلك الإجازات حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد بيد أن المشرع قيد اقتضاء هذا البدل بأن لا يتجاوز مدة الرصيد الذي يستحق عنه البدل النقدي أربعة أشهر .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فى أجازه سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قوة المادية والمعنوية ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل جهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدار كليا أو جزئيا إلا للأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها إلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبيدا لطاقاته وإضرار بمصلحة العمل ذاتها التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع اعتبر حصول العامل على إجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنه أمرا يجوز الترخيص فيه أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق فى الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا صونا لقوتها الإنتاجية البشرية

وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة (٦٧) من اللائحة المشار إليها على أن العامل لا يحوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وإنما ادخاريا من خلال ترحيل مددها التي تراخى فى استعمالها ثم تجمعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقبلها من الأجر وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل

ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده فلم يجزى له مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية غايتها فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه بما مؤداه انه كلما كان فوات الإجازة راجعا إلى جهة العمل أو للأسباب اقتضتها الظروف أداءه دون أن يكون لإرادة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ وكأصل عام أن يطلبها جمله فيما جاوز ستة أيام كل سنه إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبا تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعية ذلك .

وحيث أن الحق في هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل ، مما يندرج في إطار الحقوق التي تكلفها المادتان (٣٢ ، ٣٤) من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة ، والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك ، فإن الحرمان للعامل من التعويض المكافى للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقرة للملكية الخاصة

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة (٦٧) من لائحة شئون العاملين بهيئة النقل العام لمدينة القاهرة الصادرة بقرار مجلس إدارة الهيئة رقم١٩ لسنة ١٩٨٨ ، فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب تقضيها مصلحة العمل ، وألزمت المدعى عيه بالمصروفات ومبلغ مائتي جنيه مقابل أتعاب المحاماة . (الطعن رقم ١٠٨ لسنة ٢٥ق "دستورية " جلسة ٢٠٠٤/٤/٢٤)

أحقية العاملين بالهيئة العامة للخدمات البيطرية في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاتهم ، وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث إنه عن الدفع بعدم قبول الدعوى المبدي منن هيئة قضايا الدولة لإحالة المدعين للمعاش ففي تاريخ سابق على ٢٠٠٠/٥/١٩ ، وهو اليوم التالي لنشر حكم المحكمة الدستورية العليا الصادر في الدعوى رقم ٢ لسنه ٢١ق دستورية بعدم دستورية نص المادة ٦٥ من القانون رقم ٤٧ سنه ١٩٧٨ بشأن العاملين المدنيين في الدولة ، فإنه غير محله ، ذلك أن المطروح فى هذه الدعوى الماثلة هو نص المادة (٥٦) من لائحة العاملين بالهيئة العامة للخدمات البيطرية ، فضلا عن أن الحكم بعدم الدستورية النص في يزيل هذا النص منذ عن سنوات العمل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه الأتي :

١-............ ٢-............ ٣- .... ٤- ....

وإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز ثلاثة أشهر ولما كان النزاع الموضوعي المعروض يتعلق بمدة الإجازة التي تستحق عنها المدعون مقابلا نقديا طوال مدة خدمتهم وحتى إحالتهم للمعاش ، فإن نطاق الدعوى يتحدد وفقا لذلك فيما تضمنه النص من

تقرير حد أقصى لما يستحقه العامل من مقابل رصيد أجازته الاعتيادية التي لم يحصل عليها وحيث إن المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضها وأثارها يرتبها ، من بينهما في مجال حق العمل ضمان الشروط التي يكون أداء العمل في نطاقها منصفا إنسانيا ومواتيا في تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها، ولا ترهق بفحواها بيئية العمل ذاتها أو تناقص بأثرها ما ينبغي أن ، ترتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ومن ثم لا يجوز تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها عن متطلبات ممارستها ، وإلا كان تقريرها انحرافا بها عن غاياتها يستوي في ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث أن الدستور وإن خول السلطة التشريعية بنص المادة (١٣) تنظيم حق العمل ، إلا أنها لا يجوز لها أن تعطل جوهرة ، ولا أن تتخذ من حمايتها للعامل موطنا لا هدار حقوق يمتلكها وعلى الأخص تلك تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس العمل فيها ، ويندرج تحتها الحق في الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عامل يستحقها ، وإلا كان ذلك منها عدوانا على صحته البدنية والنفسية ، وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها ، ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن يكون إطارا العالي واستتارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه وحيث أن المشرع وغى الإطار السابق بيانه – قد صاغ بنص المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ٢١٩ لسنه ١٩٩١ وهو القانون العام بالنسبة للعاملين بالدولة " هيئاتها العامة – حق العامل في الإجازة السنوية فهذا بذلك حق العامل في الإجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وحيث أن المشرع تغيا ضمان حق العامل في إجازة سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ، ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب فيه تقتضيها مصلحة العمل ، ولا أن يدعى العامل انه بالخيار به طلبا أو تركها ، إلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبديدا لطاقاته ، وإضرارا بمصلحة العمل بقيمة التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع ، فالحق في الإجازة السنوية يصل بقيمة العمل وجدواه . وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا صونا لقواتها الإنتاجية البشرية وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة (٥٦) من اللائحة المشار إليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال ترحيل مدده التي تراخى في استعمالها ، ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من اجر ، وكان ضمان المشرع لصلحت العمار ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده فلم يجز له أن يحل على ما ساوى أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية غاياتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه ، بما مؤداه أنه كلما كان فوات الإجازة راجعا إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة العامل دخل فيها ، كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها ، فلا يجوز للعامل عندئذ كأصل

عام أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنه إذا كان اقتضاء ما تجمع من إجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا ، وألا كان التعويض النقدي عنها واجبا ، تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعية ذلك .

وحيث أن الحق في هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل ، مما يندرج في إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (٣٢، ٣٤) من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة ، والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالي الى الحقوق الشخصية والعينية جميعها ، متى كان ذلك ، فإن حرمان العامل من التعويض المكافئ للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقرة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة (٥٦) من لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للخدمات البيطرية الصادرة بقرار وزير الزراعة واستصلاح الأراضي رقم ٧٥١ لسنه ١٩٨٧ ، وذلك فيما تضمنه من وضع حد أقصى للمقابل النقدي لرصيد الإجازات لا يجاوز أجر ثلاثة أشهر متى كان الحرمان من الإجازة فما جاوز من رصيدها هذا الحد راجعا : إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل . (الطعن رقم ١٩٣ لسنة ١٥ق "دستورية" جلسة ٢٠٠٤/٥/٩)

أحقية العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر في صرف البدل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية ، وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث أنه عن الدفع بعد الاختصاص ، فهو فى غير محله ،وذلك أن الهيئة القومية لسكك حديد مصر وفق قانون إنشائها رقم ١٥٢ لسنه ١٩٨٠ هي هيئة عامة تقوم على إدارة مرفق عام ، وقد أصدر وزير النقل والموصلات والنقل البحري ، بناء على تفويض تشريعي بموجب المادة (١٧) من ذلك القانون لائحة نظام العاملين بالهيئة ، وعلى ذلك فإن العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر هم موظفون عموميون يرتبطون بالهيئة بعلاقة تنظميه بحكم تبعتهم

لشخص من أشخاص القانون العام وتسرى عليهم أحكام القوانين المتعلقة بالوظائف العامة فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى

لائحة تنظيمها ومن ثم فان اللائحة المشار إليها والتي تتضمن النص المطعون فيه تعتبر تشريعا مما تمتد إليه الرقابة لهذه المحكمة .

وحيث أن النص في المادة (٨٠) من اللائحة المطعون عليه على أن يستحق العامل إجازة اعتيادية بأجر كامل عن سنوات العمل الفعلية ... على الوجه الآتي : ....

ولرئيس مجلس الإدارة أن يقرر زيادة مدة الإجازة .... ولا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية أو إنهاؤها آلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ويجب فى جميع الأحوال التصريح بإجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة ويحتفظ العامل برصيد إجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازه اعتيادية من هذا الرصيد بما لا يجاوز ستين يوما فى السنة بالإضافة إلى الإجازة

الاعتيادية المستحقة له عن ذات السنة فإذا انتهت خدمة العامل فبل استنفاذه رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كانت يتقاضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما يجاوز أجر أربعة أشهر ، ولا تخضع هده المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

وحيث إن نطاق الدعوى الدستورية إنما يتحدد بما لازما للفعل فى الطلبات الموضوعية وهو ما تتحقق به المصلحة الشخصية المباشرة للمدعى لما كان ذلك وكان النزاع الموضوعي يدور حول حق المدعى فى المقابل لرصيد أجازته فيما زاد على أربعة شهور فإن نطاق الدعوى المائلة ينحصر فى نص الفقرة الأخيرة من المادة (٨٠) من اللائحة المشار إليها فيما تضمنه من وضع حد أقصى لرصيد الإجازات التي تستحق مقابلا عنه .

وحيث أن من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حقق أوضاعا يقتضيها وأثارا يرتبها من بينها فى مجال حق اعمل ضمان الشروط التي يكون أداء العمل فى نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا ، فلا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ، ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها ، أو تناقص بأثرها ما ينبغي أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها عن متطلبات ممارستها وإلا كان تقريرها انحرافا بما في غاياتها يستوي في ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث أن الدستور أن خول السلطة التشريعية بنص المادة (١٣) تنظيم حق العمل إلا أنها يجوز لها أن تعطل جوهره ولا أن تتخذ من حمايتها للعامل وعلى الأخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس العمل فيه ويندرج تحتها الحق فى الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها وإلا كان ذلك منها عدونا على صحته البدنية والنفسية وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيه ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن يكون إطار لحق العمل واستتارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث أن المشرع قد صاغ فى الإطار السابق بيانه بنص المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنه ١٩٧٨ - وهو القانون العام بالنسبة للعاملين فى الدولة وهيئاتها العامة حق العامل فى الإجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وقد انتقلت عن لائحة نظام العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر حيث جاء نص المادة (٨٠) محددا للإجازة تأجيلها أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل كما أجاز للعامل أن يحتفظ بما قد يكون له رصيد الإجازات الاعتيادية السنوية مع وضع ضوابط معينة للحصول عليها بحيث لا يجوز له الحصول على أجازه من هذا الرصيد تزيد على ستين يوما فى السنة الواحدة فإذا انتهت خدمة العامل وكان له الرصيد من تلك الإجازات حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد بيد أن المشرع قيد اقتضاء هذا البدل بأن لا يتجاوز مدة الرصيد التي يستحق عنه البدل النقدي أربعة أشهر .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فى إجازة سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول

ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها وألا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبديدا لطاقاته وإضرارا بمصلحة اعمل ذاتها التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع اعتبر حصول العامل على أجازه اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل ستة أمرا لا يجوز الترخيص فيه أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق فى الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه ينعكس بالضرورة على كيان الجماعة مصالحها العليا صونا لقوتها الإنتاجية والبشرية .

وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة (٨٠) من اللائحة المشار إليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال ترحيل مددها إلى تراخى فى استعمالها ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصد لم يجز له أن يحصل على ما يساوى أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز أربعة أشهر ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للاجازة السنوية غاياتها فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ، بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه بما مؤداه أنه كلما ما فوات الإجازة راجعا إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ وكأصل عام جهة أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنه إذا كان اقتضاء ما تجمع من إجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وألا كان التعويض النقدي عنها واجبا تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعية ذلك .

وحيث أن الحق فى هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل مما يندرج فى إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (٣٢ ، ٣٤) من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك ، فإن حرمان العامل من التعويض المكافى للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعد دستورية الفقرة الأخيرة من المادة (٨٠) من لائحة نظام العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر الصادرة بقرار وزير النقل والموصلات والنقل البحري رقم ١٧ لسنه ١٩٨٢ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب تقتضيها مصلحة العمل . (الطعن رقم ٥٤ لسنة ٢٥ق "دستورية" جلسة ٢٠٠٤/٥/٩)

أحقية العاملين بالهيئة القومية للبريد في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية فيما جاوز الأربعة اشهر ، وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث أن نطاق الدعوى الماثلة

ينحصر فى نص الفقرة الأخيرة المشار إليها فيما تضمنته من وضع أقصى لرصيد الإجازات التي تستحق العامل مقابلا عنه وهو ما تتحقق به مصلحة فى الدعوى .
وحيث أن الهيئة القومية للبريد وفقا للقانون إنشائها وهو القانون رقم ١٩ لسنه ١٩٨٢ هي هيئة عامة تقوم على إدارة مرفق عام وهو مرفق البريد ومن ثم فهي شخص من أشخاص القانون العام ويعتبر العاملون فيها موظفين عمين يرتبطون بها علاقة تنظميه تحكمها لائحة نظام العاملين بالهيئة الصادرة بقرار وزير انقل السابق الإشارة إلية والتي تتضمن النص المطعون فيه وهى المثانة تعتبر تشريعا بالمعنى الموضوعي تمتد إليه رقابة هذه المحكمة .
وحيث أن من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها أداء العمل فى نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها أو تناقص بأثرها ما ينبغي أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية للأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها الشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها عن متطلبات ممارستها وألا كان تقريرها انحرافا بها عن غايتها يستوي في ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .
وحيث إن الدستور وأن خول السلطة التشريعية بنص المادة (١٣) تنظيم حق العمل إلا أنها لا يجوز لها أن تعطل جوهره ولا أن تأخذ من حمايتها للعامل موطئا بإهدار حقوق يملكها وعلى ألخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس العمل فيها ويندرج تحتها الحق فى الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها ألا كان ذلك منها عدونا على صحة البدنية والنفسية وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن تكون إطارات لحق العمل واستطارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه .
وحيث أن المشرع قد ساق فى الإطار السابق بيانه بنص المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين فى الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٨ وهو القانون العام بالنسبة للعاملين فى الدولة وهيئاتها العامة حق العامل فى الإجازة السنوية فهذا بذلك حقا مكررا له بنص القانون يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وقد نتجت عنه لائحة العملين بالهيئة القومية للبريد حيث جاء نص المادة (٧٧) منها متضمنا لذات الأحكام .
وحيث إن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فى أجازه سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك إهدارها كليا أو جزئيا إلا بأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها وألا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبديدا لطاقته بأضرار لمصلحة العمل بذاتها التي يتعز صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع اعتبر حصول العامل على أجازه اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنة أمرا يجوز الترخيص فيه أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق فى الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصلحة العليا صونا بقوتها الإنتاجية البشرية

وحيث أن المشرع قد بلا بالفقرة من المادة (٧٧) من اللائحة المشار إليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاءا ادخاريا ومن خلال ترحيل مدتها التي ترخى فى استعمالها ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على يقابلها من الأجر وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاها أن يرد على العامل سوء قصده فلم يجزى له أن يحصل على ما يساوى أجر هذا الرصيد ألا عن مدة لا تجاوز أربعة أشهر وهى بعد مدة قدر المشرع أن أكثرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية وغيتها لا تفقد أو تتعطل وظفها بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه بما مؤداه انه كان قوات الإجازة راجعا إلى جهة العمل أو للأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون للإرادة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عند إذ وكأصل عام أن يتطلبها جمالتا فيما جاوزا ستة أيام كل سنه إذا كان اقتضاءها تجمع من إجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وألا كان التعويض النقدي عنها واجب تقديرا بأن المدة التي تمتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لازما أن تتحمل وحداها تبعة ذلك وحيث أن الحق في هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل مما يندرج في إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (٣٢ ،٣٤) من الدستور اللتان صان بينهما الملكية الخاصة والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك فإن حرمان العامل من التعويض المكافى للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة (٧٧) من لائحة العاملين بالهيئة القومية للبريد الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات والنقل البحري رقم (٧٠) لسنه ١٩٨٢ المضافة بالقرار رقم ٩٢ لسنه ١٩٩٤ وذلك فيما تتضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب تقتضياها مصلحة العمل . (الطعن رقم ٢٧٢ لسنة ٢٥ق "دستورية" جلسة ٢٠٠٤/٩/٥)

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا أيضا بعدم دستورية قرار مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتليفزيون رقم ٣٦٩ لسنة ١٩٩٣ فيما تضمنته من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية فيما جاوز أجر خمسة أشهر . فقضت بأن: وحيث عن المادة (٦٣) من لائحة نظام العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون الصادرة بقرار مجلس أمنا اتحاد الإذاعة و التلفزيون رقم ٣٦٩لسنة ١٩٩٣- والتي تحكم واقعة الدعوى _قبل تعديلها بالقرارين رقمي ٥٩٠ لسنة ١٩٩٦، ١٠٨٠لسنة ١٩٩٨ تنص في فقرتها قبل الأخيرة على " فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الإجازات الاعتيادية يستحق عن هذا الرصيد أجره الشامل الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته ولك بما لا يجاوز أجر خمسة أشهر" .

وحيث أن نطاق الدعوى الماثلة ينحصر في نص الفقرة سالفة الذكر فيما تضمنته من وضع حد أقصى لرصيد الإجازات التي يستحق العامل مقابلا عنه وهو ما تتحقق به المصلحة في الدعوى .

وحيث أن اتحاد الإذاعة والتلفزيون - وفقا لقانون إنشائه رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩ هو هيئة عامة تتولى إدارة مرفق عام هو الإذاعة المسموعة والمرئية فى جمهورية مصر العربية ومن ثم فهو شخص

من أشخاص القانون العام ويعتبر العاملون فيه موظفين عامين يرتبطون به بعلاقة تنظيمية تحكمها لائحة نظام شئون العاملين الصادرة بقرار مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتلفزيون والتي تتضمن لنص المطعون فيه وهي بهذه المثابة وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة- تعتبر تشريعا بالمعنى الموضوعي تمتد إليه الرقابة الدستورية لهذه المحكمة ومن ثم يكون الدفع المبدي من هيئة قضايا الدولة بعدم اختصاص المحكمة بنظر الدعوى في غير محله جديرا بالرفض .

وحيث انه - من المقرر في قضاء هذه المحكمة - أن لكل حق أوضاعا يقتضيها وأثارا يرتبها من بينها- في مجال حق العمل - ضمان الشروط التي يكون أداء العمل فى نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا فلا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ولا ترهق فحواها بيئة العمل ذاتها أو تناقض بأثرها ما ينبغي أن يربط حقا وعقلا بالشروط الضرورية للأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها من ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذاتها عن مطالبات ممارستها وألا كان تقريرها انحرافا بها عن غايتها يستوي في ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية وحيث أن الدستور وعن خول السلطة التشريعية بنص المادة (١٣) تنظيم حق العمل إلا إنها لا يجوز لها أن تعطل جوهره ولا أن تتخذ من حمايتها للعمل موطنا الهدار حقوق يملكها وعلى الأخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس العمل فيها ويندرج تحتها الحق فى الإجازة الثانوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها وإلا كان ذلك منها عدوانا على صحة البدنية والنفسية وإخلالا بأحد التزاماها الجوهرية التي لا يجوز للعمل بدوره أن يتسامح فيها ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن تكون إطارا لحق العمل واستتارا لتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث أن المشرع قد صاغ فى الإطار السابق بيانه بنص المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين فى الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٨ وهو القانون العام بالنسبة للعاملين فى الدولة وهيئاتها العامة حق العمل فى الإجازة السنوية فغدا بذلك حقا مكررا له بنص القانون يظل قائم بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وقد نقلت عنه لائحة نظام شئون العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون حيث جاء نص المادة ٦٣ منها متضمنا لذات الحكم .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فى إجازة سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ولا يجوز بالتالي أن ينزل عنها العامل ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدار كليا أو جزئيا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها وإلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتأييدا للطاقة وإضرارا لمصلحة العمل ذاتها التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع اعتبر حصول العامل على إجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنه أمرا ل يجوز الترخيص أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق فى الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا وصونا لقوتها الإنتاجية البشرية .

وحيث أن المشرع قد دل بنص الفقرة المطعون فيها من اللائحة المشار أليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال ترحيل مددها التي تراخى فى استعمالها ثم

تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده فلم لا تجاوز خمسة أشهر وهى مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية غايتها فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه بما مؤداه أنه كلما كان فوات الإجازة راجعا على جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون الإدارة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ وكأصل عام أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنه إذا كان اقتضاء ما تجمع من إجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وغلا كان التعويض النقدي عنها واجبا تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاما أن تحمل وحدها تبعية ذلك .

وحيث أن الحق فى هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل مما يندرج فى إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (٣٢ ، ٣٤) من الدستور اللتان صان بهما حق الملكية الخاصة والتي جرى بها قضاء هذه المحكمة على اتساعها بوجه عام وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك فإن الحرمان العامل من التعويض المكافأ للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة قبل الأخيرة من المادة ٦٣ من لائحة نظام شئون العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون والصادرة بقرار مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتليفزيون رقم ٣٦٩ لسنه ١٩٩٣ وذلك فيما تضمنه من حرمان العمل من البدل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيا جاوز أجر خمسة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب تقتضيها مصلحة العمل . (الطعن رقم ٥٣ لسنة ٢٥ق "دستورية" جلسة ٢٠٠٤/١١/٧)

أحقية العاملين بالهيئة القومية للأنفاق في صرف البدل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية فيما جاوز أجر أربعة أشهر ، وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث أن المادة (٧٤) من لائحة العاملين بهيئة القومية الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات والنقل البحري رقم ٢٠ لسنه ١٩٨٤ المعدلة تنص فى فقرتها الأخيرة على أنه فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاده رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق اجره الأساسي مضافا العلاوات الخاصة التي كان ينفضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجوز أجر أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

وحيث أن نطاق الدعوى الدستورية يتحدد بما يكون لازما للفصل فى الطلبات الموضوعية وهو ما تحقق به المصلحة الشخصية للمدعيين وكان فى نزاع الموضوعي يدور حول حق المدعيين فى المقابل لرصيد إجازتهما فيما زادت عن أربعة شهور فإن نطاق الدعوة الماثلة ينحصر فى نص الفقرة الأخيرة من المادة (٧٤) من اللائحة المار بذكرها فيما تضمنته من وضع حد أقصى لرصيد الإجازات الذي يستحقها مقابلا عنه .

وحيث أن الهيئة القومية للأنفاق لقانون إنشائها وهو قانون رقم ١١٣ لسنه ١٩٨٣ هي هيئة عامة تقوم بتنفيذ مرفق عام هو مترو الأنفاق ومن ثم فهي شخص من الأشخاص القانون العام ويعتبر العاملون بها موظفين عموميين يرتبطون بها بعلاقة تنظيمية تحكمها لائحة نظام العاملين بالهيئة

الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات والنقل البحري سالف الذكر والتي تتضمن النص المطعون فيه وهى بهذه المثابة تعتبر تشريعا للمعنى والموضوعي تمتد إليه رقابة هذه المحكمة .
وحيث أن من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها أثارا يرتبها من بيانها فى مجال حق العمل ضمان الشروط التي يكون أداء العمل فى نطاقها منصفا ومواتيا فلا ترهق هذه الشروط بفحواها بيئة العمل تنقض بآثارها ضرورات أداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ومن ثم لا يجوز أن تنفصل لشروط التي يلتزمها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها عن متطلبات ممارستها وإلا كان تقريرها انحرافا بها عن غايتها يستوي فى ذلك يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .
وحيث أن الدستور وان خول السلطة التشريعية بنص المادة (١٣) تنظيم حق العمل إلا أنه لا يجوز لها أن تعطل جوهر ولا أن تهدر ما يملكه العامل من حقوق خاصة ما يتصل بالأوضاع التي ينبغي من ممارسة العمل فيها ويندرج تحتها الحق في الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها وإلا كان ذلك منها عدوانا على صحته البدنية و النفسية وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها .
وحيث أن المشرع قد صاغ في الإطار السابق بيانه بنص المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنين في الدولة الصادر بقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨وهو القانون العام بالنسبة للعاملين في الدولة وهيئاتها العامة حق العامل في الإجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وقد نقلت عنه لائحة نظام شئون العاملين بالهيئة القومية للأنفاق وقد فقد جاء نص المادة (٧٤) منها متضمنا لذات الأحكام .
وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل خلالها قواه المادة والمعنوية فلا يجوز بالتالي أن ينزل عنها العامل ولو كان النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك آيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها وإلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه و تبديدا لطاقته وإضرارا بمصلحة العمل ذاتها التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع اعتبر حصول العامل علي إجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنة أمرا لا يجوز الترخيص فيه أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق في الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه ينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا بصون قواها الإنتاجية البشرية .
وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة (٧٤) من اللائحة المذكورة علي أن العامل يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال تقليل مددها التي ترخ في استعمالها ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته علي ما يقابلها من الأجر وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد علي العامل سوء قصده فلم يجز له أن يحصل علي ما يساوي اجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز أربعة اشهر وهي عد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية غايتها فلا تفقد مقاومتها أو تتعطل وظائفها إلا أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه بما مؤداه انه كلما كان فوات الإجازة راجعا لجهة العمل للأسباب اقتضتها ظروف أدائه

دون أن يكون بإرادة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ وكأصل عام أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنة إذا كان اقتضاء ما تجمع من إجازته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبا تقديرا فإن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها الى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعة ذلك .

وحيث أن الحق في هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعمل مما يندرج في إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (٣٢ ، ٣٤) من الدستور اللتان صان بهما حق الملكية الخاصة والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام و انصرافها بالتالي الي الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك فان حرمان العامل من التعويض المكافئ للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة من المادة (٧٤) من لائحة العاملين بالهيئة القومية لأنفاق الصادرة بقرار وزير النقل و المواصلات والنقل البحري رقم ٢٠ لسنة ١٩٨٤ المعدلة فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازته الاعتيادية فيما جاوز اجر أربعة اشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد إلى أسباب تقتضيها مصلحة العمل . (الطعن رقم ١٨٧ لسنة ٢٥ق "دستورية" ٢٠٠٤/١١/٧)

أحقية العاملين بمياه الشرب والصرف الصحي في صرف مقابل رصيد الأجازات فقد قضى بأن : ومن حيث أن المدعى يطلب الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقيته في صرف مقابل نقدي عن كامل رصيد أجازاته السنوية التي لم يحصل عليها مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام الإدارة المصروفات .

ومن حيث أنه عن شكل الدعوى فإنها تعد من دعاوى الاستحقاق التي لا تتقيد بإجراءات أو مواعيد دعوى الإلغاء ، وإذا استوفت الدعوى سائر أوضاعها الشكلية المقررة قانونا فإنها تكون مقبولة شكلا .

ومن حيث أنه عن موضوع الدعوى فإن المادة ١٧٨ من الدستور تنص على أنه " تنشر في الجريدة الرسمية الأحكام الصادرة من المحكمة الدستورية العليا في الدعاوى الدستورية والقرارات الصادرة بتفسير النصوص التشريعية وينظم القانون ما يترتب على الحكم بعدم دستورية نص تشريعي من آثار " .

وتنص المادة ٤٩ من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ والمعدلة بالقرار بقانون رقم ١٦٨ لسنة ١٩٩٨ على أنه " أحكام المحكمة الدستورية العليا في الدعاوى الدستورية وقراراتها بالتفسير ملزمة لجميع سلطات الدولة والكافة .

وتنشر الأحكام والقرارات المشار إليها في الفقرة السابقة في الجريدة الرسمية وبغير مصروفات ويترتب على الحكم بعدم دستورية نص في قانون ولائحة عدم جواز تطبيقه من اليوم التالي لنشر الحكم ما لم يحدد الحكم لذلك تاريخا آخر ، على أن الحكم بعدم دستورية نص ضريبي لا يكون

له في جميع الأحوال إلا أثر مباشر وذلك دون إخلال باستفادة المدعى من الحكم الصادر بعدم دستورية هذا النص .. "

ومن حيث أن المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٩١ والتي قضى بعدم دستورية الفقرة الأخيرة منها بحكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٢ لسنة ٢١ق دستورية بجلسة ٢٠٠٠/٥/٦ والتي تنص على أنه " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه الآتي : ...... ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازات الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، ويجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة ، ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة الى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة ، فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم" .

ومن حيث أنه من المقرر أن لقضاء المحكمة الدستورية العليا في الدعاوى الدستورية حجية مطلقة في مواجهة الكافة وبالنسبة للدولة بسلطاتها المختلفة وأن الحكم بعدم دستورية نص تشريعي يعد كاشفا عما به من عوار دستوري مما يؤدي الى زواله وفقده قوة نفاذه منذ بدء العمل به فيرسي هذا القضاء على الوقائع والحالات السابقة على صدور الحكم بعدم الدستورية ما لم تكن الحقوق والمراكز التي يرتبط بها قد استقر أمرها قبل قضاء المحكمة الدستورية العليا بناء على حكم قضائي بات أو بانقضاء مدة التقادم .

ومن حيث أن نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه قد قيد حق العامل في اقتضاء مقابل نقدي إذا انتهت خدمته ، وكان له رصيد من الأجازات الاعتيادية بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ، وقد قضى بعدم دستورية هذا النص بحكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه ولم تحدد المحكمة تاريخا آخر لتطبيق مقتضى الحكم فضلا عن عدم اندراج هذا النص ضمن النصوص الضريبية ، ومن ثم يتعين ارتداد أثر الحكم الى تاريخ صدور النص ليضحى هو والعدم سواء ويعد كأن لم يكن منذ نشأته .

ومن حيث أنه بالبناء على ما تقدم فإن الأثر المترتب على حكم المحكمة الدستورية العليا سالف البيان يمتد الى جميع العاملين الخاضعين لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ويطب بأثر رجعي ما لم يكن حق العامل في هذا المقابل قد انقضى بالتقادم أو حسم الخلاف بشأنه بموجب حكم قضائي بات ، وذلك دون حد أقصى إذا ثبت أن عدم حصوله على رصيده من الأجازات كان راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل سواء عمت هذه الأسباب كامل المرفق صدعا بطبيعة العمل فيه دوما أو مؤقتا أو خصت وظائف معينة طوعا لمقتضياتها أو اقتصرت على موظف بعينه أو أكثر تبعا لحاجة العمل إليهم . (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع (ملف رقم ١٤٣٠/٤/٨٦ جلسة ٢٠٠١/٥/٢)

ومن حيث أنه وهديا بما تقدم ، وكان الثابت من الأوراق أن المدعى كان يشغل وظيفة كاتب بمحطة السنبلاوين لمياه الشرب والصرف الصحي بالدرجة الثالثة ومن عداد العاملين المخاطبين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه وقد انتهت خدمته لبلوغه السن القانونية بتاريخ ١٩٩٨/٨/١ وقد بلغ رصيده من الأجازات الاعتيادية حال انتهاء خدمته مدة مقدارها تسعمائة يوما ، ومن ثم يكون مستحقا لمقابل نقدي عن ذلك المتجمد من رصيد أجازاته السنوية وذلك باستحقاقه أجره الأساسي عنه مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته على أن يخصم منه ما قد يكون قد صرف له من مقابل نقدي عن جانب من هذا الرصيد وذلك أخذا في الاعتبار أن الأوراق قد أجدبت مما يفيد أن فوات حصول المدعى على ذلك كان بمحض إرادته واختياره الأمر الذي تضحى معه الدعوى الماثلة على سند صحيح من القانون .
(الدعوى رقم ٧٩١ لسنة ٢٨ق جلسة ٢٠٠٢/٨/٢٥ محكمة القضاء الإداري بالمنصورة)
أحقية العامل الذي يعمل في وظيفة فني زراعي في صرف رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل تركه العمل ، فقد قضى بأن : أقام المدعى دعواه الماثلة بصحيفة أودعت قلم كتاب المحكمة بتاريخ ١٩٩٨/٩/١٣ طلب في ختامها الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقيته في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل تركه العمل وما يترتب على ذلك من آثار وإلزام جهة الإدارة المصروفات .
وقال المدعى شرحا لدعواه : أنه كان يعمل بالجهة الإدارية المدعى عليها في وظيفة فني زراعة أول وانتهت خدمته بتاريخ ١٩٩٧/١٢/٢ وكان رصيد أجازاته الاعتيادية عند انتهاء خدمته يزيد بكثير عن أربعة أشهر إلا أن جهة الإدارة قامت بصرف المقابل النقدي عن هذه الأجازات في حدود أربعة أشهر فقط طبقا لنص المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته .
وطبقا لما انتهت إليه المحكمة الدستورية العليا في هذا الشأن فإن يحق له صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية كاملا .
واختتم المدعى صحيفة دعواه بطلباته سالفة الذكر .
وجرى تحضير الدعوى لدى هيئة مفوضي الدولة على النحو الثابت بمحاضر جلساتها حيث قدم وكيل المدعى حافظة مستندات ومذكرة تناول فيها تعديل الأساس القانوني الذي أقيمت عليه الدعوى كما قدم الحاضر عن الإدارة حافظة مستندات طويت على بيان ثابت له أن للمدعى رصيد أجازات اعتيادية لدى أحالته الى المعاش في ١٩٩٧/١٢/٣ يبلغ ٥٤ يوما فقط لا غير كما قدم مذكرة التماس فيها الحكم برفض الدعوى وإلزام المدعى المصروفات ، وقد أعدت هيئة مفوضي الدولة تقريرا بالرأى القانوني ارتأت فيه لأسبابه الحكم بقبول الدعوى شكلا ورفضها موضوعا وإلزام المدعى المصروفات .
وقد عين لنظر الدعوى جلسة ٢٠٠١/١١/٥ وتداول نظرها على النحو الثابت بمحاضر الجلسات وبجلسة ٢٠٠٢/٧/٣ قررت المحكمة إصدار الحكم بجلسة ٢٠٠٢/١٢/١٧ وفيها تم مد أجل النطق بالحكم لجلسة اليوم لإتمام المداولة حيث صدر الحكم وأودعت مسودته المشتملة على أسبابه لدى النطق به.
المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات والمداولة قانونا .
من حيث أن المدعى يطلب الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقيته في صرف المقابل النقدي لرصيد كامل أجازاته الاعتيادية قبل تركه الخدمة بمجموع ٣٨ (ثمانية وثلاثون شهرا) مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام جهة الإدارة المصروفات .
ومن حيث أن الدعوى قد استوفت سائر أوضاعها الشكلية المقررة قانونا بحسبانها من دعاوى الاستحقاقات ، ومن ثم فإنها مقبولة شكلا .
ومن حيث أنه عن موضوع الدعوى فإن المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانونيين رقمى ١٥ لسنة ١٩٨٣ ، ٢١٩ لسنة ١٩٩١ تنص على أنه " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية ......
ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة الى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .
ومن حيث أن المحكمة الدستورية العليا قضت بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل . (يراجع في ذلك حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٢ لسنة ٢١ق جلسة ٢٠٠٠/٥/٦)
ومن حيث أنه ترتيبا على ما تقدم ، ولما كان الثابت من الأوراق أن جملة رصيد أجازات المدعى الاعتيادية قبل انتهاء خدمته بالجهة الإدارية المدعى عليها بلغ ١٧٤ يوما بينما قامت الجهة بصرف مقابل أربعة أشهر (١٢٠ يوما) من هذه الأجازات ، لدى إحالة المدعى للمعاش .
ومن حيث أن ما أشارت إليه جهة الإدارة في سياق ردها على الدعوى من أنه كان يجب على المدعى إثبات أن عدم حصوله على أجازاته الاعتيادية كان راجعا لأسباب اقتضتها مصلحة العمل إذ أن ذلك مردود عليه بأن المستقر عليه أنه وإن كان الأصل أن عبء الإثبات يقع على عاتق المدعى إلا أن الأخذ بهذا الأصل على إطلاقه في مجال المنازعات الإدارية لا يستقيم مع واقع الحال بالنظر الى احتفاظ الإدارة في غالب الأمر بالأوراق والوثائق والملفات والسجلات ذات الأثر الحاسم في تلك المنازعات إيجابا أو سلبا ولذا فإن هذه الجهة تلتزم بتقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع في إثباته إيجابا أو نفيا ، ومن جهة أخرى فإن ملف خدمة الموظف وهو مرآه حياته الوظيفية تحت يد جهة الإدارة وهى التي حفظ الأوراق المستندات المتعلقة بالأجازات فيه وليس للعامل دخل فيمل يحتويه هذا الملف من أوراق تؤيد أو تنفي تعلق أو عدم تعلق قيامه بالأجازة بمصلحة العمل .

ومن حيث أن الجهة الإدارية لم تقدم ما يفيد صحة ما أشارت إليه في هذا الشأن الأمر الذي يتعين معه الالتفات عنه وعدم الأخذ به سببا وأن هذه الجهة باعتبارها القائمة على تنظيم المرفق العام وضمان استمرار وحسن سير العمل هى المنوط بها قانونا تحديد ما إذا كانت مصلحة العمل في حاجة الى إبقاء العامل في عمله دون الحصول على أجازاته الاعتيادية يعد قرينة على أن ذلك راجع الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل وإلا لما صرحت له بذلك ومنحته هذه الأجازة خاصة وأن تقدير قبول الأجازة أو رفضها يرجع إليها وحدها ودون تدخل من طالب الأجازة .

ومن حيث أن الأوراق قد جاءت خلوا من أن عدم حصول المدعى على الأجازة يرجع لأسباب خاصة به وليست مرتبطة بمصلحة العمل ، ومن ثم فإنه يحق له الحصول على المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية قبل تركه الخدمة بمجموع ٥٤ يوما بخلاف ما سبق صرفه له من مقابل رصيد هذه الأجازات بمجموع أربعة أشهر ١٢٠ يوما عند إحالته الى المعاش .

ومن حيث أن من يخسر الدعوى يلزم بمصروفاتها اعمالا لنص المادة ١/١٨٤ مرافعات

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقية المدعى في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية عن المدد المطالب بها والبالغ مجموعها ٥٤ يوما (أربعة وخمسون فقط لا غير) وما يترتب على ذلك من آثار وألزمت الإدارة المصروفات . (الدعوى رقم ٥٦٧٠ لسنة ٥ق جلسة ٢٠٠٣/١/٢٧ محكمة القضاء الإداري طنطا)

أحقية الموظف الذي يعمل مفتشا بأملاك الدولة في الحصول على كامل رصيد أجازاته الاعتيادية ، فقد قضى بأن : أقام المدعى دعواه الماثلة بصحيفة أودعت قلم كتاب المحكمة بتاريخ ٢٠٠١/٦/٦ طلب في ختامها الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقيته في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل تركه العمل وما يترتب على ذلك من آثار وإلزام جهة الإدارة المصروفات .

وقال المدعى شرحا لدعواه أنه كان يعمل بالجهة الإدارية المدعى عليها في وظيفة مدير تفتيش أملاك الدولة وانتهت خدمته بتاريخ ١٩٩٨/١/١٩ وكان له رصيد أجازات اعتيادية عند انتهاء خدمته يزيد بكثير عن أربعة أشهر إلا أن جهة الإدارة قامت بصرف المقابل النقدي عن هذه الأجازات في حدود أربعة أشهر فقط طبقا لنص المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته .

وطبقا لما انتهت إليه المحكمة الدستورية العليا في هذا الشأن فإنه يحق له صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية كاملا .

واختتم المدعى صحيفة دعواه بطلباته سالفة الذكر .

وجرى تحضير الدعوى لدى هيئة مفوضي الدولة على النحو الثابت بمحاضر جلساتها حيث ضم ملف لجنة التوفيق الخاص بالمدعى . كما قدم وكيل المدعى حافظة مستندات ، وبجلسة ٢٠٠٢/٤/١٨ تقرر حجز الدعوى للتقرير.

وقد أعدت هيئة مفوضى الدولة تقريرا بالرأى القانوني ارتأت فيه لأسلوبه الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقية المدعى في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية كاملا على النحو المبين بالأسباب مع ما يترتب على ذلك من آثار وألزم الجهة الإدارية المصروفات .
وقد عين لنظر الدعوى لسنة ٢٠٠٢/٧/٣ وتداول نظرها على النحو الثابت بمحاضر الجلسات وبذات الجلسة قررت المحكمة إصدار الحكم بجلسة ٢٠٠٢/١٢/١٧ ثم مد أجل النطق بالحكم لجلسة اليوم لإتمام المداولة .
حيث صدر الحكم وأودعت مسودته المشتملة على أسبابه لدى النطق به .
المحكمة
بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات والمداولة قانونا من حيث أن المدعى يطلب الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقيته في صرف المقابل النقدي لرصيد كامل أجازاته الاعتيادية قبل تركه الخدمة بمجموع ٧٤٥ وما مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام جهة الإدارة المصروفات .
ومن حيث أن الدعوى قد استوفت سائر أوضاعها الشكلية المقررة قانونا بحسبانها من دعاوى الاستحقاقات ، ومن ثم فإنها مقبولة شكلا .
ومن حيث أنه عن موضوع الدعوى فإن المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانونين رقمى ١٥ لسنة ١٩٨٣ ، ٢١٩ لسنة ١٩٩١ تنص على أنه " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية ....
ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة الى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة ، فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الأجازات الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .
ومن حيث أن المحكمة الدستورية العليا قضت بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما يجاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل . (يراجع في ذلك حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٢ لسنة ٢١ق جلسة ٢٠٠٠/٥/٦)
ومن حيث أنه ترتيبا على ما تقدم ، ولما كان الثابت من الأوراق أن جملة رصيد أجازات المدعى الاعتيادية قبل انتهاء خدمته بالجهة الإدارية المدعى عليها بلغ (   ) يوما بينما قامت الجهة بصرف مقابل أربعة أشهر (١٢٠) يوما من هذه الأجازات .
ومن حيث أن ما أشارت إليه جهة الإدارة في سياق ردها على الدعوى من أنه كان يجب على المدعى إثبات أن عدم حصوله على أجازاته الاعتيادية كان راجعا لأسباب اقتضتها مصلحة العمل إذ أن ذلك مردود عليه بأن المستقر عليه أنه وإن كان الأصل أن عبء الإثبات يقع على عاتق المدعى إلا

أن الأخذ بهذا الأصل على اطلاقه في مجال المنازعات الإدارية لا يستقيم مع واقع الحال بالنظر الى احتفاظ الإدارة في غالب الأمر بالأوراق والوثائق والملفات والسجلات ذات الأثر الحاسم في تلك المنازعات إيجابا أو سلبا ولذا فإن هذه الجهة تلتزم بتقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع في إثباته إيجابا أو نفيا ، ومن جهة أخرى فإن ملف خدمة الموظف وهو مرآة حياته الوظيفية تحت يد جهة الإدارة وهى التي تتولى حفظ الأوراق والمستندات المتعلقة بالأجازات فيه وليس للعامل دخل فيمل يحتويه هذا الملف من أوراق تؤيد أو تنفي تعلق قيامه بالأجازة بمصلحة العمل .

ومن حيث أن الجهة الإدارية لم تقدم ما يفيد صحة ما أشارت إليه في هذا الشأن الأمر الذي يتعين معه الالتفات عنه وعدم الأخذ به سببا وأن هذه الجهة باعتبارها القائمة على تنظيم المرفق العام وضمان استمرار وحسن سير العمل هى المنوط بها قانونا تحديد ما إذا كانت مصلحة العمل في حاجة الى إبقاء العامل في عمله دون الحصول على أجازاته الاعتيادية .... قرينة على أن ذلك راجع الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل وإلا لما صرحت له بذلك ومنحته هذه الأجازة خاصة وأن تقدير قبول الأجازة أو رفضها يرجع إليها وحدها دون تدخل من طالب الأجازة .

ومن حيث أن الأوراق قد جاءت خلوا من أن عدم حصول المدعى على الأجازة يرجع لأسباب خاصة وليست مرتبطة بمصلحة العمل ، ومن ثم فإنه يحق له الحصول على المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية قبل تركه الخدمة بمجموع ٧٤٥ يوما بعد خصم ما سبق صرفه له .... رصيد هذه الأجازات بمجموع أربعة أشهر ١٢٠ يوما من كامل رصيد هذه الأجازات البالغ ٨٦٥ يوما .

ومن حيث أن من يخسر الدعوى يلزم بمصروفاتها اعمالا لنص المادة ١/١٨٤ مرافعات

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقية المدعى في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية عن المدد المطالب بها والبالغ ٧٨٠ يوما على النحو الوارد بالأسباب مع ما يترتب على ذلك من آثار وألزمت جهة الإدارة المصروفات . (الدعوى رقم ٤٢٩١ لسنة ٥ق محكمة القضاء الإداري طنطا)

أحقية العاملين بالإصلاح الزراعي في كامل رصيد أجازاتهم الاعتيادية ، فقد قضى بأن : من حيث أنه عن شكل الدعوى فإنها تعد من دعاوى الاستحقاق والتي لا تتقيد بمواعيد وإجراءات دعوى الإلغاء وإذ استوفت الدعوى سائر أوضاعها الشكلية فهى مقبولة شكلا ومن حيث أنه عن موضوع الدعوى فإن المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أن " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي ......

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة .

ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة الى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذه رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد

أجره الأساسي الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر ثلاثة أشهر .
ثم عدلت الفقرة الأخيرة من هذه المادة بالقانون ٢١٩ لسنة ١٩٩١ وأصبحت تنص على أنه " فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذه رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .
ومن حيث أن المحكمة الدستورية العليا قضت بجلسة ٢٠٠٠/٥/٦ في القضية ٢ لسنة ٢١ق دستورية بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ من عدم جواز حصول العامل على مقابل رصيد أجازاته الاعتيادية فيما يزيد على أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل .
ومن حيث أن المادة ٤٩ من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٧١ المعدل بالقانون ١٦٨ لسنة ١٩٩٨ تنص على أن " أحكام المحكمة في الدعاوى الدستورية وقراراتها بالتفسير ملزمة لجميع سلطات الدولة وللكافة ....
ويترتب على الحكم بعدم دستورية نص في قانون أو لائحة عدم جواز تطبيقه من اليوم التالي لنشر الحكم ما لم يحدد الحكم لذلك تاريخا آخر على أن الحكم بعدم دستورية نص ضريبي لا يكون له في جميع الأحوال إلا أثر مباشر وذلك دون إخلال باستفادة المدعى من الحكم الصادر بعدم دستورية هذا النص ....
ومن حيث أن المستفاد مما تقدم أن المشرع نظم في المادة ٦٥ حق العامل في الأجازة السنوية كحق مقرر له يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وحدد لها مددا تختلف باختلاف مدة خدمة العامل وسنه ولم يجز لجهة الإدارة تقديرها أو تأجيلها أو - إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل وفي المقابل أجاز المشرع للعامل - الاحتفاظ بما يكون له من رصيد الأجازات الاعتيادية السنوية مع وضع الضوابط للحصول على أجازة من هذا الرصيد أثناء مدة خدمته فإذا انتهى قبل تمكنه من استنفاذ ما تجمع له من رصيد حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد كتعويض له عن حرمانه من هذه الأجازات مع قيده وألا يجاوز ما يتقاضاه مقابل هذا الرصيد أربعة أشهر وهو القيد الذي حكمت المحكمة الدستورية بعدم دستوريته متى كان عدم الحصول عليه راجعا لأسباب اقتضتها مصلحة العمل وقد نشر هذا الحكم بالجريدة الرسمية في ٢٠٠٠/٥/١٨ وكانت أحكام المحكمة الدستورية العليا لها حجية مطلقة في مواجهة الكافة وبالنسبة للدولة وسلطاتها باعتبارها المنوط بها رقابة دستورية القوانين واللوائح مما يقتضي اعمال أثر هذا الحكم ما لم تكن الحقوق والمراكز التي يتعلق بها النص المقضي بعدم دستوريته قد استقرت بناء على حكم بات أو انقضت بالتقادم .
ومن حيث أن مؤدى عدم دستورية هذا القيد أحقية العامل في المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي حرم منها بسبب حاجة العمل ومقتضياته كتعويض عن حرمانه من هذه الأجازات (في هذا المعنى حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٢ق "طلبات أعضاء" جلسة ٢٠٠٠/٩/٩ وحكم محكمة النقض دائرة طلبات رجال القضاء في الطلب رقم ٤١ لسنة ٦٨ق

"رجال قضاء" جلسة ٢٠٠١/٤/٣ فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ملف رقم ٨٦/٢٧٧/٢ جلسة ١٩٩٨/٣/١٨ ، ملف ٥٨٠/٦/٨٦ جلسة ٢٠٠٠/٢/٧ ملف ٥٨٢/٦/٨٦ جلسة ٢٠٠١/٦/٢٦ ملف ١٠١/١/٥٨ جلسة٢٠٠٢/٣/٦)

ومن حيث أن عبء الإثبات يقع بحسب الأصل على عاتق المدعى إلا أن الأخذ بهذا الأصل في مجال منازعات الإدارة الناشئة عن العلاقة الوظيفية أمر لا يستقيم مع واقع الحال وقواعد العدالة نظرا لاحتفاظ جهة الإدارة بالأوراق والمستندات والملفات ذات الأثر في حسم النزاع وعليها من ثم تقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع والتي من شأنها إنزال حكم القانون على المنازعة فإذا ما تقاعست عن ذلك فإن هذا التقاعس يقيم قرينة قانونية لصالح خصم الإدارة بصحة الوقائع التي أوردها بعريضة طعنه . (المحكمة الإدارية العليا في الطعنين رقمى ٣٣٦٤ ، ٥٤٢٥ لسنة ٤٤ق جلسة ٢٠٠١/٦/٢٣) .

ولما كان ذلك ، وكان الثابت أن المدعى كان من العاملين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعي ثم أنهيت خدمته اعتبارا من ١٩٩٣/٧/٢٩ ، وكان له رصيدا من الأجازات الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل انتهاء مدة خدمته ولم تقم جهة الإدارة بصرف المقابل النقدي له عن كامل رصيد أجازاته التي لم يستنفذها بسبب العمل وقدرها ٥٤٩ يوم.

ولما كان قيام المدعى بأعمال وظيفته واستمراره في أداء أعبائها طوال مدة خدمته بما فيها المدة المقابلة لرصيد أجازاته الاعتيادية إنما يقطع بذاته بأنه كانت لذلك ضرورة اقتضت منه الاستمرار في النهوض بأعبائها وامتثالا منه لواجبات - وظيفته - ولا يمكن القول بأن العامل قد ادخر رصيد أجازاته للحصول على المقابل النقدي له وذلك أن العامل يفترض فيه أنه لن يأخذ أكثر من المقابل الخاص بثلاثة أشهر قبل تعديل المادة ٦٥ ، و٤ أشهر بعدها فلماذا استمر هو وغيره في الادخار لرصيد لن يحصل على المقابل له .

ومن حيث أنه بالبناء على ما تقدم فإنه يتعين الحكم بأحقية المدعى في الحصول على المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها بسبب ظروف العمل والذي لم يتم صرفه إليه والبالغ وفقا للبيان المقدم منه ولم تجحده جهة الإدارة .

ومن حيث أن يخسر الدعوى يلزم بالمصروفات عملا بالمادة ١٨٤ مرافعات

فلهذه الأسباب

حكمة المحكمة بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقية المدعى في صرف المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل انتهاء خدمته مع ما يترتب على ذلك من آثار وبمراعاة خصم ما سبق صرفه له من هذا الرصيد وإلزام جهة الإدارة المصروفات . (الدعوى رقم ٤٦٥٠ لسنة ٢٧ق جلسة ٢٠٠٣/٢/٢٦ المحكمة الإدارية طنطا)

<u>استحقاق العاملين بالشركات للأجازة الاعتيادية :</u>

شركات القطاع العام ليست جهة إدارية ولا تتمتع بسلطة عامة ولا تعتبر من أشخاص القانون العام بل هى من أشخاص القانون الخاص .

كما أن العاملين بشركات القطاع العام تسري عليهم أحكام قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص في نظام العاملين بالقطاع العام . (انظر نص المادة الأولى من قانون العاملين بالقطاع العام)

تسري أحكام هذا القانون على العاملين في شركات القطاع العام ، وتسري أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذا القانون .
كما أن علاقة العاملين بشركات القطاع العام هى علاقة تعاقدية وليست علاقة تنظيمية .
والعاملين بشركات القطاع العام بعد صدور القانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ الخاص بقطاع الأعمال أصبحوا يعملون بالشركات القابضة أو التابعة لها وأصبح القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ لا يسري عليها .
خلو نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ من بيان كيفية احتساب أجر العامل عن أيام الراحات والأعياد والأجازات السنوية . أثره . وجوب الرجوع الى أحكام قانون العمل . العامل الشهري . اعتبار أجره مدفوعا عن ثلاثين سوكا دون نظر لما يتخللها من عطلات . وجوب احتساب أجره عن الأعياد والأجازات الرسمية على أساس أن الشهر ثلاثون يوما ، وقد قضت محكمة النقض بأن : مؤدى نص المادتين ٢ ، ٧ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أن العامل الشهري يعتبر أجره مدفوعا عن مدة ثابتة لا تتغير عدتها ثلاثون يوما بصرف النظر عما يتخلل هذه الفترة من راحات أسبوعية أو أجازات . يستوي في ذلك أن يكون هذا العامل معينا أصلا في سلك الأجر الشهري أو نقل إليه من سلك آخر . وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى للمطعون ضدهما بطلبهما باحتساب أجرهما باعتبارهما نقلا من عمال يومية الى نظام الأجر الشهري عن أيام الراحات الأسبوعية ورتب على ذلك قضاءه لهما بالفروق المالية ، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون . (الطعن رقم ٧٧١٣ لسنة ٦٣ق جلسة ١٩٩٥/١/١٢ س٤٦ ص١٧٠)
سكوت لائحة نظام العاملين بشركات توزيع كهرباء مصر العليا عن تحديد مدة الأجازة التي يحق للعامل تجميعها للحصول على مقابل نقدي عنها عند انتهاء خدمته . أثره . وجوب الرجوع في هذا الشأن لقانون العمل ، وقد قضت محكمة النقض بأن : المادة ٧٢ من لائحة نظام العاملين بالشركات الطاعنة وإن نصت على أحقية العامل في صرف المقابل النقدي عن الأجازات الاعتيادية التي لم يستعملها حتى انتهاء خدمته إلا أنها سكتت عن تحديد مدة الأجازة التي يحق للعامل تجميعها والاحتفاظ بها دون القيام بها للحصول على المقابل النقدي عنها عند انتهاء خدمته مما يتعين معه الرجوع في هذا الشأن لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ . (الطعن رقم ١٠٩٠ لسنة ٧٠ق جلسة ٢٠٠١/١١/٢٢)
<u>نقل العاملين بشركات القطاع العام الى شركات قطاع الأعمال :</u>
صدر القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال ، ونص في المادة الرابعة منه على نقل العاملين بالقطاع العام الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل بهذا القانون الى الشركات القابضة أو التابعة لها بذات أوضاعهم الوظيفية وأجورهم وبدلاتهم وأجازاتهم مزاياهم النقدية والعينية والتعويضات .
كما تضمن نص المادة الخامسة النص على عدم سريان نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على العاملين بالشركات الخاضعة لأحكام هذا القانون
ولقد نصت المادة ٦٣ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على أن يحدد مجلس الإدارة أيام العمل في الأسبوع وساعاته وطبيعة عمل الشركة .

وقد أوجب قانون العمل في المادة ٤٧ منه أن للعامل حق في الحصول على أجره عن أيام الأجازة المستحقة له وأن على صاحب العمل أن يمنح العامل أجرا كاملا عن مدة أجازاته المستحقة إذا ما ترك العمل قبل أن يستعمل تلك الأجازات .

أجازات العامل . استبدالها بأيام آخر أو بمقابل نقدي . غير جائز إلا في الأحوال المقررة قانونا . تعلق فرضها بالنظام العام . قبول العامل العمل في أيام الراحة الأسبوعية في غير تلك الأحوال . عدم استحقاقه للأجر الإضافي المنصوص عليه في المادة ١٢١ ق٩١ لسنة ١٩٥٩ ، وقد قضت محكمة النقض بأن : إذا كانت أجازات العامل بأنواعها - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة قد فرضها الشارع لاعتبارات من النظام العام وهى في نطاق قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذي يحكم واقعة النزع أيام معدودات في كل سنة لا يجوز في غير الأحوال المقررة في القانون أن تستبدل بها أيام آخر من السنة أو السنوات التالية ، كما أنه لا يجوز أن يستعاض عنها بمقابل نقدي وإلا فقدت اعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها واستحالت الى عوض وكجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل للعامل ، وفي ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام التي دعت إليها ومخالفة لها ، وكان الشارع قد نظم كل نوع من تلك الأجازات على حدة بأحكام خاصة تناولت مدى حق العامل في الأجازة وما قد يستحقه من مقابل عنها فأوجب على صاحب العمل في المادتين ١١٨ ، ١١٩ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن يمنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية ولم يجز تشغيل العامل فيها إلا في الحالات المنصوص عليها في المادة ١٢٠ من هذا القانون على سبيل الحصر على أن يؤدي له صاحب العمل أجرا إضافيا وفق أحكام المادة ١٢١ منه ، فإن مقتضى ذلك أنه لا يحق للعامل الذي يقبل العمل في أيام الراحة الأسبوعية في غير تلك الحالات أن يطالب بأجر إضافي عنه بالتطبيق للمادة الأخيرة أيا كان الدافع على هذا العمل لأن أحكام القانون سالفة البيان دعت إليها ، وكما سبق القول اعتبارات النظام العام وبالتالي يكون الاتفاق على مخالفتها غير جائز ولا ينتج أثرا ، إذ كان ذلك ، وكان الثابت في النزاع أن عمال الشركة المطعون ضدها ارتضوا العمل في أيام الراحة الأسبوعية وفي غير حالات المادة ١٢٠ المشار إليها ، وكان لا محل لاستناد الطاعنة الى ما تضمنه نظام العاملين بالقطاع العام الصادر به القرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ من أحكام تخص أنواعا أخرى من الأجازات التي أوجبها الشارع للعامل أيا كان وجه الرأى فيما أوردته أسباب النعى بشأنها ، فإن القرار المطعون فيه إذ رفض طلب الطاعنة يكون قد التزم صحيح القانون . (الطعن رقم ٤١ لسنة ٤٠ق جلسة ١٩٧٦/١/١٧ س٢٧ ص٢٣٠)

السنة الميلادية . اتخاذها أساسا لحساب أجازات العاملين . م٤٠ من اللائحة ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ . اتخاذ تاريخ بدء خدمة العامل أساس لحساب مدة السنة التي يستحق عنها الأجازة . خطأ . وقد قضت محكمة النقض بأن : نصت المادة ٤٠ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار الجمهوري رقم ١٩٦٦ على أنه " تتخذ السنة الميلادية من أول يناير الى آخر ديسمبر أساسا لحساب الأجازات التي تمنح للعاملين " ، وإذا كان الحكم المطعون فيه اتخذ تاريخ بدء خدمة المطعون ضده أساسا لحساب مدة السنة التي تستحق عنها الأجازة ، وقضى له بمقابل أجازة عن سبة أيام بعد استنزال ثلاثة أيام لم ينازع المطعون ضده في حصوله على أجازة فيها ، وكان بذلك قد خالف

حكم المادة ٤٠ المشار إليها والتي لا يستحق المطعون ضده تطبيقا لها إلا مقابل الأجازة عن المدة من أول يناير حتى تاريخ فصله في ١٩٦٧/٣/١٢ وهو ما يقل عن الأيام الثلاثة التي حصل عليها فعلا ، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون . (الطعن رقم ٥٥٤ لسنة ٤ق جلسة ١٩٧٦/٥/٢ س٢٧ ص١٠٤٧)

الأجر الذي يحسب على أساسه مقابل الأجازة هو الأجر الثابت دون احتساب الملحقات ، وقد قضت محكمة النقض بأن : الأجر الذي يحسب على أساسه مقابل الأجازة وعلى ما استقر عليه قضاء هذه المحكمة – هو الأجر الثابت الذي يتقاضاه العامل مقابل ما يؤديه من عمل بغير اعتبار لما قد يكون هناك من ملحقات للأجر .

متى كان الطاعن قد استمر في العمل بعد انقضاء مدة عقده المحدد المدة في آخر أبريل ١٩٦٣ وبالتالي يعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة عملا بالمادة ٧١ . (الطعن رقم ٦٦٩ لسنة ٤٠ق جلسة ١٩٧٦/١١/٢٧ س٢٧ ص١٦٧٨)

وجوب اتخاذ السنة الميلادية أساسا لحساب أجازات العاملين بشركات القطاع العام ، وقد قضت محكمة النقض بأن : المادة ٣٤ من نظام العاملين بالشركات الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ – الذي يحكم واقعة الدعوى – نصت على اتخاذ السنة الميلادية من أول يناير الى أخذ ديسمبر أساسا لحساب الأجازات التي تمنح للعاملين . (الطعن رقم ٦٦٩ لسنة ٤٠ق جلسة ١٩٧٦/١١/٢٧ س٢٧ ص١٦٧٨)

مدير الإدارة المختص بشركات القطاع العام . حقه في تحديد وقت الأجازة الاعتيادية للعاملين بها . جواز تأجيله لها سنوات تالية عدا ستة أيام متصلة سنويا . رفض الترخيص بالأجازة المستحقة للعامل رغم طلبها . أثره . استحقاق مقابلا نديا عنها ، وقد قضت محكمة النقض بأن : مفاد نص المادة ٣٣ من القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام الذي يحكم واقعة الدعوى أن مدير الإدارة المختص بشركات القطاع العام بما له من سلطة تنظيم العمل يستقل بتحديد وقت الأجازة الاعتيادية المستحقة للعاملين بتلك الشركات وفق مقتضيات العمل وظروفه وله إذا دعت أسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل تأجيل الأجازة الاعتيادية لسنوات تالية ، وتصم الأجازات المؤجلة في حدود ثلاثة أشهر فقط على أن ذلك لا يحل بحق العامل في الحصول على قدر من أجازاته الاعتيادية مدته ستة أيام سنوية . لما كان ذلك ، وكان الواقع الثابت في الدعوى أن الطاعن إبان عمله لدى البنك المطعون ضده طلب الحصول على أجازاته الاعتيادية في مواعيدها ، وقد حال دون ذلك صدور أمر رئيس مجلس إدارة البنك بتأجيلها الى سنوات لاحقة لأسباب قدرها وجعت إليها مقتضيات العمل ومصلحته ، وكان رئيس مجلس الإدارة وهو يقف على قمة الهيكل الوظيفي للبنك يعتبر بمثابة مدير الإدارة المختص بالنسبة للطاعن في حكم المادة ٢٣ المشار إليها ، وإذ كان الطاعن لم يتراخ في المطالبة بأجازاته الاعتيادية بمشيئته وإرادته المنفردة فإنه يحق له بالتالي المطالبة بمقابل مالي لها . (الطعن رقم ٨٦١ لسنة ٤٥ق جلسة ١٩٨٠/٥/١١ س٣١ ص١٢٣٢)

البـــاب الثاني
المقصود بالتعويض النقدي
وأنواع الأجازات

﴿ الفصـــل الأول﴾

المقصـــود بصـــرف مقابل رصيد الأجازات

يقصد بصرف مقابل رصيد الأجازات التعويض النقدي الذي يحصل عليه العامل وهو عبارة عن مبلغ المال يحصل عليه في نهاية خدمته الوظيفية عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية السنوية .

وقد قضت محكمة النقض بأن : التعويض العيني هو الأصل ، ولا يسار الى عوضه أى الى التعويض النقدي إلا إذا استحال التعويض عينا . (نقض مدني جلسة ١٩٤٨/١٢/١٦)

وقد قضى بأن : المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمعدل بالقانونين رقمى ١٥ لسنة ١٩٨٣ ، ٢١٩ لسنة ١٩٩١ تنص على أنه " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية .

ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة الى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

ومن حيث أن المحكمة الدستورية العليا قضت بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل يراجع في ذلك حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٢ لسنة ٢١ق جلسة ٢٠٠٠/٥/٦ .

ومن حيث أنه ترتيبا على ما تقدم ولما كان الثابت من الأوراق أن جملة رصيد أجازات المدعى الاعتيادية قبل انتهاء خدمته بالجهة الإدارية المدعى عليها مبلغ ٣٩٠ يوما بينما قامت الجهة بصرف مقابل أربعة أشهر ١٢٠ يوما من هذه الأجازات .

ومن حيث أن ما أشارت إليه جهة الإدارة مقصدها على الدعوى من أنه كان يجب على المدعى إثبات أن عدم حصوله على أجازاته الاعتيادية وكان راجعا لأسباب اقتضتها مصلحة العمل إذ أن ذلك مردود عليه بأن المستقر عليه أنه وإن كان الأصل أن عبء الإثبات يقع على عاتق المدعى إلا أن الأخذ بهذا الأصل على إطلاقه في مجال المنازعات الإدارية لا يستقيم مع واقع الحال بالنظر الى احتفاظ الإدارة في ذلك الأمر بالأوراق والوثائق والملفات والسجلات ذات الأثر الحاسم في تلك المنازعات إيجابا أو سلبا لذا فإن هذه الجهة تلتزم بتقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزع في إثباته إيجابا أو نفيا ومن جهة أخرى فإن ملف خدمة الموظف وهو مرآه حياته الوظيفية تحت يد جهة الإدارة التي تتولى حفظ الأوراق والمستندات المتعلقة بالأجازات فيه وليس لها دخل فيها يحتويه هذا الملف من أوراق تؤيد أو تنفي تعلق أو عدم تعلق قيامه بالأجازة بمصلحة العمل .

ومن حيث أن الجهة الإدارية لم تقدم ما يفيد صحة ما أشارت إليه في هذا الشأن الأمر الذي يتعين معه الالتفات عنه وعدم الأخذ به سيما وأن هذه الجهة باعتبارها القائمة على تنظيم المرفق العام وضمان استمرار وحسن سير العمل في حاجة الى إبقاء العامل في عمله دون الحصول على أجازاته الاعتيادية يعد قرينة على أن ذلك راجع الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل وإلا لما صرحت بذلك ومنحته هذه الأجازة خاصة وأن تقدير قبول الأجازة أو رفضها يرجع إليها وحدها ودون تدخل من طالب الأجازة .
ومن حيث أن الأوراق قد جاءت خلوا من أن عدم حصول المدعى على الأجازة يرجع لأسباب خاصة به وليست مرتبطة بمصلحة العمل ، ومن ثم فإنه يحق له الحصول على المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية قبل تركه الخدمة بمجموع ٢٧٠ يوما بعد خصم ما سبق صرفه له مقابل رصيد هذه الأجازات بمجموع أربعة أشهر ١٣٠ يوما من كامل رصيد هذه الأجازات البالغ ٢٩٠ يوما .
ومن حيث أن من يخسر الدعوى يقوم بمصروفاتها تتخذ اعمالا لنص المادة ١/١٨٤ مرافعات .
(الدعوى رقم ٥٢٢٩ لسنة ٦ق جلسة ٢٠٠٢/٧/٣١ حكم محكمة القضاء الإداري بطنطا)
وقضى أيضا بأن : أن المدعى يهدف من دعواه الى طلب الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقيته في تقاضي مقابل نقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها مع ما يترتب على ذلك من آثار ، ومن حيث أن الدعوى استوفت أوضاعها الشكلية ، ومن ثم فهى مقبولة شكلا .
ومن حيث أن المادة ١٣ من الدستور تنص على أن " العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة ، ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة والمجتمع ، ولا يجوز فرض أى عمل جبرا على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل " .
ومن حيث أن المادة ٦٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أن " تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع ومواقيته وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ، ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها في حدود الأجازات المقررة بالمواد التالية وفقا للضوابط والإجراءات التي تضعها السلطة المختصة وتنص المادة ٦٥ من ذات القانون المعدلة بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ على أن يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي :
١٥ يوما في السنة الأولى .
٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة .
٣٠ يوما لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة .
٤٥ يوما لمن تجاوزت سنه الخمسين .
ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .
ويجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة .

ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة الى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة . فإذا انتهت خدمة العامل قل استنفاذ رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أربعة أشهر ، ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

وتنص المادة الثانية من القانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ بتعديل الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أن " تسري أحكام هذا القانون على العاملين بكادرات خاصة ويلغى كل حكم ورد على خلاف ذلك في القواعد المنظمة لشئونهم " .

وتنص المادة الثالثة من ذات القانون على أن ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ نشره ، وقد نشر في ١٩٩١/١٢/٧.

ومفاد ما تقدم أن الدستور خول السلطة التشريعية بنص المادة ١٣ سالفة البيان تنظيم حق العمل بما لا يمس بحقوق العامل ويندرج تحتها الحق في الأجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل استحقها وإلا كان ذلك عدوانا على صحته البدنية والنفسية وإخلالا بالتزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها .

ومن حيث أن المشرع نظم في المادة ٦٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة حق العامل في الأجازة السنوية كحق مقرر له يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وحدد للأجازة لسنوية مدد تختلف باختلاف مدة خدمة العامل وسنه ، ولم يجوز لجهة الإدارة تقصيرها أو تأجيلها أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل في المرفق ، وفي المقابل أجاز المشرع للعامل الاحتفاظ بما يكون له من رصيد الأجازات الاعتيادية السنوية مع وضع ضوابط للحصول على أجازة من هذا الرصيد أثناء مدة خدمة العامل ، فإذا انتهت خدمة العامل قبل تمكنه قانونا أو فعلا من استنفاذ ما تجمع له من رصيد الأجازات الاعتيادية حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد كتعويض له عن حرمانه من هذه الأجازات .

ومن حيث أن المشرع في المادة ٩٥ المشار إليها بعد تعديلها بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ ، والذي يسري اعتبارا من ١٩٩١/١٢/١٨ على جميع العاملين المدنيين بالدولة والعاملين بنظم وظيفية خاصة قيد اقتضاء هذا البدل بشرط ألا تجاوز مدة الرصيد الذي يستحق عنها البدل النقدي أربعة أشهر ، إلا أن المحكمة الدستورية العليا حسمت ما ثار من خلاف في المسألة الدستورية التي أحاطت بهذا الشرط بحكمها الصادر بجلسة ٦ مايو سنة ٢٠٠٠ في القضية رقم ٢ لسنة ٢١ قضائية دستورية ، والذي يقضي بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل "

وإذ نشر هذا الحكم في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠٠٠/٥/١٨ ، وكان مقتضى المادتين ٤٨ ، ٤٩ من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٩ أن يكون لقضاء هذه المحكمة في الدعاوى الدستورية حجية مطلقة في مواجهة الكافة وبالنسبة الى الدولة بسلطاتها

المختلفة باعتباره قولا فصلا لا يقبل تأويلا ولا تعقيبا من أى جهة كانت ، ومن ثم فإن المحكمة تتقيد بقضاء المحكمة الدستورية العليا المشار إليه ، وتعمل مقتضاه على وقائع الدعوى الماثلة باعتبار أن هذا القضاء يعد كاشفا عما بالنص التشريعي من عوار دستوري مما يؤدي الى زواله وفقده قوة نفاذه منذ بدء العمل به فيسري هذا القضاء على الوقائع والعلاقات السابقة على صدور الحكم بعدم الدستورية والتي اتصل بها النص مؤثرا فيها ، ما لم تكن الحقوق والمراكز التي يرتبط بها قد استقر أمرها – قبل قضاء المحكمة الدستورية العليا المشار إليه – بناء على حكم قضائي بات أو كانت قد انقضت بالتقادم .

ومن حيث أن نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المحكوم بعدم دستوريته قد حجب عن المدعى أصل حقه في الحصول على المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز الشهور الأربعة المنصوص عليها في المادة ٦٥ سالفة البيان ، فإن مؤدى ذلك أحقية المدعى في هذا المقابل عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي حرم منها بسبب مقتضيات العمل وذلك كتعويض عن حرمانه من هذه الأجازات . (يراجع حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٢ لسنة ٢٠ق "طلبات أعضاء" الصادر بجلسة ٩ من سبتمبر سنة ٢٠٠٠ وحكم محكمة النقض – دائرة طلبات رجال القضاء – في الطلب رقم ٤١ لسنة ٦٨ القضائية "رجال قضاء" الصادر بجلسة ٣ من أبريل سنة ٢٠٠١ ، وفتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ملف رقم ٥٧٩/٦/٨٦ جلسة ٧ من فبراير سنة ٢٠٠١ وحكم المحكمة الإدارية العليا في الطعنين رقمى ٣٣٦٤ ، ٥٤٣٥ لسنة ٤٤ق . ع الصادر بجلسة ٢٣ من يونيو سنة ٢٠٠١ ولا يغير من هذه النتيجة خلو ملف خدمة المدعى مما يفيد تقدمه بطلبات بالحصول على أجازات لم يبت فيها أو رفضت أو مما يفيد أن عدم حصوله على رصيد أجازاته الاعتيادية راجع الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل أدت الى عدم حصول المدعى على أجازاته الاعتيادية سواء عمت هذه الأسباب كامل المرفق صدعا بطبيعة العمل فيه دوما أو مؤقتا أو خصت وظائف معينة طوعا لمقتضياتها أو اقتصرت على المدعى ذلك أنه فضلا عن التطبيق السليم لقاعدة الأجر مقابل العمل يؤدي الى القول بأنه إذا أدى العامل عمله استحق عنه أجرة فإن العلة تدور مع المعلول وجودا وعدما ، فعلة المنح للمقابل النقدي هو عدم القيام بالأجازة وأداء العمل فعلا بدلا من القيام بالأجازة فإذا تحقق المناط بعدم القيام بالأجازة وأداء العمل تحقق المعلول وهو منح المقابل ، وبذلك يتحقق التوازن الحقيقي بين العامل وجهة الإدارة التي لا شك أثرت بمقدار قيمة مدة العمل التي يستحق العامل عنها أجازة ، خاصة وأنه لا يتصور عقلا ومنطقا في ظل أحكام كانت تحدد الحد الأقصى لمقابل الأجازات بأنها أربعة أشهر ، ألا يطالب العامل بأجازة اعتيادية تمثل له ميزة وتحقق له امتيازا إلا إذا كان ذلك راجعا الى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف إدانة دون أن يكون لإرادة العامل دخل فيها ، ومن ثم يتعين على جهة الإدارة تعويضه عنها

فإذا أضيف الى ما تقدم أن عبء الإثبات في مجال منازعات الإدارة الناشئة عن العلاقة الوظيفية يقع حسبما استقر عليه قضاء مجلس الدولة – على عاتق جهة الإدارة نظرا لاحتفاظها بالأوراق والمستندات والملفات ذات الأثر في حسم المنازعات المشار إليها ، ومن ثم كون على جهة الإدارة أن تثبت أن عدم منح العامل الأجازة الاعتيادية التي استحقها إبان خدمته فيما جاوز مدة الأربعة

أشهر كانت عن رغبته وإرادته ولا يكتفي في هذا الشأن بالمسلك السلبي للعامل لعدم التقدم بطلب مكتوب لجهة الإدارة للحصول على أجازة لأن هذا المسلك لاقى قبولا من جهة الإدارة باعتباره محققا لمصلحتها التي لولا وجودها لأجبرت العامل على الحصول على الأجازة التي استحقتها وتجاوز بها الحد الأقصى المسموح له بالاحتفاظ به وقدره أربعة أشهر .

ومن حيث أن أوراق الدعوى الماثلة قد خلت مما يفيد أن عدم منح المدعى الأجازات الاعتيادية التي استحقها إبان خدمتها والتي جاوزت مدة الأربعة الأشهر يرجع الى رغبته وإرادته المنفردة بمعزل عن رغبة وإرادة جهة الإدارة فإنه يتعين القضاء بتحمل جهة الإدارة لتبعة مسلكها هذا وبأحقية المدعى في مقابل نقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها محسوبا على أجره الأساسي عند انتهاء خدمته مضافا إليه العلاوات الخاصة مع مراعاة خصم ما سبق صرفه له .

ومن حيث أن من يخسر الدعوى يلزم بمصروفاتها عملا بحكم المادة ١٨٤ من قانون المرافعات .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقية المدعى في تقاضي مقابل نقدي عن كامل أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها على النحو المبين بالأسباب وألزمت الجهة الإدارية المصروفات . (الدعوى رقم ٦٢١٧ لسنة ٢٢ق جلسة ٢٠٠٣/١/٢٧ حكم محكمة القضاء الإداري بالمنصورة)

ويحق للمضرور في حالة عدم صرف الجهة الإدارية للتعويض النقدي عن رصيد أجازاته فور خروجه من الخدمة بأن يقيم دعوى تعويض على الجهة الإدارية من جراء تأخيرها في صرف مقابل كامل رصيد أجازاته الاعتيادية ، وقد قضت محكمة النقض بأن : للمضرور الحق الى جانب التعويض الأصلي في تعويض آخر عن التأخير يسري من وقت حصول الضرر وللمحكمة إما أن تقدر التعويض جملة واحدة أو أن تقدر كلا منهما على حدة غير مقيدة في ذلك بالقواعد القانونية الخاصة بفوائد التأخير . (نقض ١٩٥٥/٢/١٧ مجموعة أحكام محكمة النقض - س٦ - ص٦٧٩)

﴿الفصل الثاني﴾

أنواع الأجازات والمستحقين لها

ﰡﰢﰡﰢ

أولا : الأجازات الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة وأنواعها

تنص المادة (٦٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن" تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع ومواقيته وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ، ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها في حدود الأجازت المقررة بالمواد التالية ووفقا للضوابط والإجراءات التي تضعها السلطة المختصة " . (معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣)

خول المشرع السلطة المختصة تحديد أيام العمل في الأسبوع ومواقيته وفقا لمقتضيات الصالح العام ، وعلى ذلك لا يجوز للعامل أن ينقطع عن العمل أو يتأخر عليه إلا إذا صدر له ترخيص بتلك الأجازة وأن يكون ذلك وفقا للضوابط والإجراءات التي تضعها السلطة المختصة .

وقد قضى بأن : ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن الطاعنة قد انقطعت عن العمل من ١٩٨٢/٥/١٠ حتى ١٩٨٦/١/٢١ (تاريخ إعادة تعيينها بالقرار رقم ٤٩ الصادر في ١٩٨٦/٤/١) بدون إذن أو مبرر قانوني ، بالمخالفة لحكم المادة ٦٢ من قانون نظام العاملين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – التي حظرت على العامل الانقطاع عن العمل إلا لأجازة يستحقها في حدود الأجازات المقررة قانونا ، لذلك فإن الطاعنة تكون قد خرجت على الواجب الوظيفي ، ومن ثم يتعين مساءلتها تأديبيا . (الطعن رقم ٢٥٠ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٢/٢/١٥)

وأفتى أيضا بأن : للعامل الحق في أجازة كامل عن أيام العمل في العطلات الرسمية – يجوز تشغيله في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو بمنح أياما عوضا عنها – يسري ذلك على أيام العطلات الرسمية المقررة. (فتوى رقم ٤٢٢/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٢/١٠/٤ فتوى الجمعية العمومية) وبأنه " الحق في الأجازة الاعتيادية لا يسقط لعدم القيام بها خلال السنة التي تستحق عنها ويرحل منها الى السنوات التالية له أن يحصل على مدة أجازاته أو جزء منها بشرط ألا يجاوز في السنة ستين يوما وتحسب عن ل سنة من مدة عمله . (فتوى ٤١١/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٠/١٢/١٩ فتوى الجمعية العمومية).

وتنص المادة (٦٣) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " للعامل الحق في أجازة بأجر كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

ويجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك ، أو أن يمنح أياما عوضا عنها .

وتسري بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن " .

الأصل أن يخصص العامل وقته لأداء واجبات وظيفته وأن يقوم بأداء العمل المنوط به في أيام العمل الأسبوعية وأوقاته الرسمية ، ولا يجوز أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة مرخص بها والمناسبات الرسمية التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء حتى يتمكن العامل من الاحتفال بها نظرا لطابعها الديني والوطني فإذا تم تشغيل العامل أثناءها فإنه يستحق أجرا مضاعفا عنها .

وقد أفتي بأن : وفى مقام بيان مفهوم الأجر المضاعف المنصوص عليه بالمادة ٦٣ المشار إليها والمستحق للعامل عند تشغيله في أيام العطلات فإنه لا ينبغي تفسيره بمعزل عن نص الفقرة الأولى من ذات المادة والتي قررت منح العامل أجازة بأجر كامل في أيام العطلات بحسبان أن هاتين الفقرتين مرتبطتان ببعضهما ارتباطا لا يقبل التجزئة ، ومن ثم فإن تشغيل العامل أيام العطلات يتم في مقابل أجر كامل مضاعف وهو ما ينصرف الى ما يحصل عليه العامل من أجر وتوابعه وملحقاته من حوافز وبدلات وأجور إضافية ولم يكن المشرع في حاجة الى تكرار النص لأنه من قبيل حذف المعلوم كل ذلك إذا لم يمنح العامل أياما عوضا عنها . (فتوى رقم ٦٠٠ بتاريخ ٢٠٠١/١٠/٢١ ملف رقم ١٤٤٣/٤/٨٦) وبأنه " الأصل أن للعامل الحق في أجازة بأجر كامل عن أيام العطلات والمناسبات الرسمية وأنه يجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياما عوضا عنها فإن ذات الحكم يسري تبعا وينسحب على أيام العطلات الأسبوعية المقررة . (فتوى رقم ٤٢٢/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٢/١٠/١٥)

وتنص المادة (٦٤) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن" يستحق العمال أجازة عارضة بأجر لمدة سبعة أيام في السنة وذلك لسبب طارئ يتعذر معه الحصول على أية أجازة أخرى " .

تعـــريف الأجـــازة العـــارضة :

الأجازة العارضة هى الأجازة التي يكون سببها شيئا مفاجئا يحدث للعامل تؤدي الى عدم ذهابه للعمل ومثال هذه الأشياء العارضة أن يكون للعاملة طفل وتفاجئ أنه مريض فتضطر أن تذهب للطبيب فيمنعها هذا عن ذهابها للعمل .

وقد نص المشرع على مدة هذه الأجازة وهى سبعة أيام لا يجوز للعامل أن يتزيد عليهم في السنة .

والأجازة العارضة لا تكون لأكثر من يومين في المرة الواحدة ويسقط حق العامل فيها بمضى عام .

وتنص المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي :

١٥ يوما في السنة الأولى وذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ استلام العمل

٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة .

٣٠ يوما لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة .

٤٥ يوما لمن تجاوز الخمسين .

وللجنة شئون الخدمة المدنية أن تقرر زيادة مدة الأجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوما لمن يعملون في المناطق النائية أو إذا كان العمل في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية .

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الاعتيادية أو إنهائها إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل .

ويجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة .

ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة الى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

بموجب نص المادة ٦٥ سالفة البيان - فإن للعامل حق ثابت في الحصول على أجازة اعتيادية سنويا بأجر كامل - حددت مدتها المادة سالفة الذكر - بحيث لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية - دون العطلات الأسبوعية ، فمثلا إذا منح من أمضى في العمل سنة كاملة واحد وعشرين يوما أجازة اعتيادية ، وتصادف حلول عطلات عيد الفطر فتقرر منح العاملين بالدولة أربعة أيام أجازة لهذه المناسبة - كما تخللت مدة الأجازة عطلات أسبوعية قدرها ثلاثة أيام - فإن مدة أجازته الاعتيادية تزاد بمقدار أربعة أيام فقط دون أن تضاف إليها أيام العطلات الأسبوعية .

وأجاز المشرع للجنة شئون الخدمة المدنية أن تقرر زيادة مدة الأجازة الاعتيادية المقررة بالمادة ٦٥ - شريطة - ألا تتجاوز تلك الزيادة عن خمسة عشر يوما ، وذلك لمن يعملون في المناطق النائية أو إذا كان العمل في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية .

وقد صدر قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ٧ لسنة ١٩٧٩ بشأن زيادة مدة الأجازة الاعتيادية للعاملين بالمناطق النائية أو في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية ، ونصت المادة (١) منه على أن " تزاد بمقدار سبعة أيام مدة الأجازة الاعتيادية للعاملين بالجهات الآتية : محافظات سيناء الشمالية وسيناء الجنوبية والبحر الأحمر وأسوان وقنا وسوهاج والوادي الجديد ومطروح ، ومنطقتا الواحات البحرية ووادي النطرون .

ونصت المادة (٢) على أن " تزاد بمقدار عشرة أيام مدة الأجازة الاعتيادية للعاملين في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية " .

وقد حظر المشرع تقصير أو تأجيل أو إنهاء الأجازة الاعتيادية إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل - وأن ترك لجهة الإدارة تحديد وقت القيام بها تراه متفقا وصالح العمل ، بيد أنه ومهما كانت الظروف والمبررات فقد أوجب التصريح للعامل بأجازة اعتيادية مدتها ستة أيام متصلة وذلك في جميع الأحوال .

ويحتفظ العامل برصيده من الأجازت الاعتيادية إذ يرحل الى العام أو الأعوام المقبلة - غير أنه - ومهما كانت مده - فإنه لا يحصل من ذلك الرصيد إلا على أجازة اعتيادية لا تجاوز مدتها ستين يوما في السنة فضلا عن الأجازة الاعتيادية المستحقة عن تلك السنة ، فإذا انتهت خدمة العامل دون أن يستنفد رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضها عند انتهاء خدمته بدون حد أقصى ، ودون أن يخضع هذا المقابل لأية ضرائب أو رسوم ، ويستحق المعاملين بكادرات خاصة ذات المقابل وبشروطه . (راجع في كل ما سبق المستشار سمير يوسف البهى ص٥٠١ وما بعدها - المرجع السابق)

كما أن المشرع قد دل بالفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل ، على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الأجازة السنوية (وعاءًا ادخارياً) من خلال ترحيل مددها التي تراخى في استعمالها - وأيا كان مقدارها - ثم تجميعها ليحصل العامل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر ، وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده ، فلم يجز أن يحصل على أجر عن هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للأجازة السنوية غاياتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ، إلا أن هذه المدة -

التي حدد المشرع أقصاها - ينبغي أن يكون سريانها مقصورا لى تلك الأجازة التي قصد العامل الى عدم الانتفاع بها من أجل تجميعها ، فإذا كان تفويتها منسوبا الى رب العمل ، ومنتهيا الى الحرمان منها فيما يجاوز ثلاثة الأشهر ، كان مسئولا عنها بكاملها ، ويجوز للعامل عندئذ - وكأصل عام - أن يطلبها جملة أيا كان مقدارها إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا ، وإلا تعين أن يكون التعويض عنها مساويا - وعلى الأقل - لأجره عن هذا الرصيد أيا كان مقداره ، تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الأجازة ، سببها إجراء اتخذه رب العمل ، وعليه أن يتحمل تبعته . (الطعن رقم ٤٧ لسنة ١٨ بتاريخ ١٩٩٧/٥/١٧ المكتب الفني السنة الثامنة)

وقد قضت المحكمة الدستورية بأن : أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ إليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الأجازة السنوية وعاءًا ادخارياً من خلال ترحيل مددها التي تراخى في استعمالها ، ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر فلم يجز له أن يحصل على ما يساوي أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز أربعة أشهر وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للأجازة السنوية غايتها فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسري على إطلاقه بما مؤداه أنه كلما كان فوات الأجازة راجعا الى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه أن يكون لإرادة العامل يد فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ - وكأصل عام - أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنة إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبا تقديرا بأن المدة التي يمتد إليها الحرمان من استعمال تلك الأجازة مردها الى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعة ذلك أن الحق في هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل ، مما يندرج في إطار الحقوق التي تكفلها المادتين ٣٢ و٣٤ من الدستور اللتان صان بها الملكية الخاصة والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالي الى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك فإن حرمان العامل من التعويض المكافئ للضرر والجابر له مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة . (الطعن رقم ٢ لسنة ٢١ بتاريخ ٢٠٠٠/٥/٦ المكتب الفنى السنة التاسعة)

وقضت أيضا بأن : أن المشرع قد صاغ - في هذا الإطار - بنص المادة ٦٥ إليها حق العامل في الأجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون ، يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة محددا للأجازة السنوية مددا تختلف باختلاف مدة خدمة العامل ، ولم يجز تقصيرها أو تأجيلها أو إنهاءها إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل كما أجاز للعامل أن يحتفظ بما قد يكون له من رصيد الأجازات الاعتيادية السنوية مع وضع ضوابط معينة للحصول عليها بحيث لا يجوز له الحصول على أجازة من هذا الرصيد تزيد على ستين يوما في السنة الواحدة فإذا انتهت خدمة العامل وكان له رصيد من تلك الأجازت حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد بيد أن المشرع قيد اقتضاء هذا البدل بشرطين أولهما ألا تجاوز مدة الرصيد الذي يستحق عنها البدل النقدي أربعة أشهر وثانيهما حساب هذا البدل على أساس الأجر الأساسي عند انتهاء الخدمة إليهم مضافا إليه العلاوات الخاصة ، إن المشرع تغيا من ضمان حق العامل في أجازة سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد

العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ، ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هى فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل ، ولا أن يعي العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها وإلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبديدا لطاقته ، وإضرارا بمصلحة العمل ذاتها التي تعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع اعتبر حصول العامل على أجازة اعتيادية لمدة ستة أيام كل سنة أمرا لا يجوز الترخيص فيه أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق في الأجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه وينعكس بالضرورة على كيان الجماعية ويمس مصالحها العليا صوانا لقوتها البشرية ، ومن ثم كان ضروريا بالتالي ضمانا لتحقيق الأغراض المتوخاه من الأجازة السنوية أن تنص المادة ٦٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ذاته على أن اشتغال العامل بأجر أو بدون أجر لدى جهة أخرى خلال أجازته المقررة وفق القانون يجيز لجهة الإدارة أن تحرمه من أجره عن مدة الأجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجر عنها فضلا عن تعرضه للجزاء التأديبي . (الطعن رقم ٢ لسنة ٢١ بتاريخ ٢٠٠٠/٥/٦ المكتب الفني السنة التاسعة) .

مقابل رصيد الأجازات الاعتيادية يحدد على أساس الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة وليس الأجر الشامل :

لاحظت الجمعية العمومية من مطالعة نص المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدلة بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ أن المشرع غاير بين وصف الأجر الذي يستحقه العامل خلال أجازاته الاعتيادية أثناء خدمته وبين وصف الأجر الذي يستحقه عن رصيد أجازاته الاعتيادية بعد انتهاء خدمته فبينما أطلق على الأجر في الحالة الأولى وصف (الأجر الكامل) وصفه في الحالة الثانية بعبارة (الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة) وأن تلك المغايرة التى أوردها المشرع بين مدلولى الأجر الكامل والأجر الأساسي إنما تقتضي المغايرة في الفهم القانوني المستخلص منهما واختلاف الوصف الدال يفيد اختلاف المدلول عليه ومادام القانون استخدم وصفين متميزين في ذات النص فقد دل بذلك صراحة على أنه قصد بالإفصاح الجهير تقرير حكم مغاير لكل من الوصفين المشار إليهما بالنص وضع الأجازة الاعتيادية التي يستحق عليها أجر كامل ووضع رصيد الأجازات التي يستحق عليها الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة - الحاصل أن ثمة استقلالا بين مفهوم الأجر الأساسي والأجر الكامل في نطاق تطبيق أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وإذ كان الأجر الأساسي هو ما ينصرف الى الأجر المنصوص عليه في الجدول المرافق بقانون نظام العاملين والذي تكفل ببيان بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة فإن الأجر الكامل إنما ينصرف الى ما يحصل عليه العامل من أجر وتوابعه وملحقاته وهو الأمر الذي لا يجوز معه الخلط بين المفهومين أو استعارة أحدهما للعمل به في غير مجاله كما يمتنع الرجوع الى قانون آخر حدد مدلولا مغايرا لما تغياه المشرع وذلك أيا ما كانت الأسانيد التي تحدو الى ذلك والمسائل التي أحكمت نصوص القانون تنظيمها يمتنع الرجوع في شأنها الى قوانين أخرى ويقف الأمر بالنسبة إليها على أعمال ما أوردته في هذا الخصوص أخذا بدلالة منطوقها ومفهومها - الحاصل أنه لو كان المشرع يقصد بالأجر الأساسي كل مشتملات الأجر الشامل

لما نص على إضافة العلاوات الخاصة المتضمنة بحكم اللزوم في مفهوم الأجر الشامل أو الكامل - الحاصل أيضا أن الأجازات الاعتيادية السنوية هى جزء من علاقة العمل ومن حقوق العامل المقننة في هذه العلاقة ، ومن ثم وجب استحقاق الأجر الكامل عنها بينما أن ما يقابل رصيد الأجازات ليس أجازة تستحق ولكنه نوع من التعويض الذي قدره المشرع للعامل عما لم يحصل عليه من أجازات اعتيادية وقرر له المشرع عناصره من حيث عنصر تقديره وحده الأقصى - نص المادة ٦٥ من القانون سالف الذكر قد ورد واضح العبارة قاطع الدلالة في أن مقابل رصيد الأجازات الاعتيادية الذي يصرف العامل لدى بلوغه السن القانونية هو الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة فإنه لا اجتهاد مع صراحة النص ويقتضي الأمر أعمال حكمها حسبما ورد بالنص دون مجاوزة له أو خروج على مقتضياته - مؤدى ذلك - أن الأجر الذي يتخذ أساسا لصرف مقابل رصيد الأجازت الاعتيادية لأعضاء الهيئات القضائية عند إحالتهم الى المعاش لبلوغهم السن القانونية هو الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة وليس الأجر الشامل . (فتوى رقم ٨٥٩ بتاريخ ١٩٩٦/١٠/٢٨ ملف رقم ٥٠٤/٦/٨٦)

أحقية العاملين بشركات قطاع الأعمال العام المقابل النقدي عن رصيد الأجازات الاعتيادية :

أحقية العاملين في شركات قطاع الأعمال العام عند انتهاء خدمتهم في المقابل النقدي عن كل رصيد أجازاتهم الاعتيادية بدون حد أقصى إذا كان الحرمان من الأجازة راجعا الى رب العمل فلوائح العاملين بشركات قطاع الأعمال العام تعتبر عقود عمل جماعية تتقيد بعدم الانتقاص من المزايا المقررة للعاملين بموجب قانون العمل ويقع باطلا كل شرط يرد بها مخالفا لهذا القيد .

وقد أفتى بأن : طلب الإفادة بتفسير حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٤٧ لسنة ١٨ق دستورية ، وبيان ما إذا كان نطاق تنفيذه يشمل العاملين بشركات قطاع الأعمال العام - حاصل الوقائع أنه بمناسبة صدور حكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه المنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ ١٩٩٧/٥/٢٩ والذي قضى منطوقه " بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من ألا تزيد على ثلاثة أشهر مدة الأجازة السنوية التي يجوز للعامل أن يضمها ولو كان الحرمان من هذه الأجازة - فيما جاوز من رصيدها هذا الحد الأقصى - عائدا الى رب العمل " ، وردت استفسارات من شركات قطاع الأعمال العام عن كيفية تطبيق الحكم المشار إليه وما إذا كان العامل يستحق بمقتضاه صرف بدل نقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية دون حد أقصى عند انتهاء خدمته وقام المكتب الفني لقطاع الأعمال العام بإعداد مذكرة حول الموضوع ضمنها أن حكم المحكمة الدستورية العليا لم يشر الى قانون شركات قطاع الأعمال العام ولائحته التنفيذية ولوائح شئون العاملين بشركاته وأن هذه اللوائح هى الواجبة الأعمال فيما يتعلق بنظام الأجور والعلاوات والبدلات والأجازات ولا تسري أحكام قانون العمل إلا فيما لم يرد بشأنه نص خاص في تلك اللوائح وأضافت المذكرة المشار إليها أن شركات قطاع الأعمال العام تعاني من عمالة زائدة وأن عدم قيام العاملين بأجازاتهم كاملة مرده رغبتهم الشخصية في عدم استنفاد مدد أجازاتهم كاملة وليس مرده الى الإدارة ، ونظرا لما يتسم به الموضوع من أهمية وعمومية في التطبيق طلب طرحه على الجمعية العمومية - لاحظت الجمعية العمومية أن تفسير الحكم القضائي (وفقا لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية التي

تسري على الدعاوى والطلبات التي تقدم الى المحكمة الدستورية العليا فيما لم يرد بشأنه نص في قانونها) تختص به المحكمة التي أصدرت الحكم دون غيرها ، وأن عمل جهة الإفتاء فيما تستفتي فيه بشأن تطبيق الحكم على أوضاع الواقع إنما يتعلق بأوجه فهم الحكم واستخلاص دلالته وبيان المفهوم منه بيانا واضحا برفعها عسى أن يثور بشأنه من خلاف يترتب عليه تباين أو تناقض في تصرفات الأجهزة الإدارية المنوط بها تطبيقه - استظهار الجمعية العمومية إفتاءها السابق بشأن تطبيق الحكم المشار إليه على العاملين بالقطاع العام والذي خلصت فيه الى " أحقية العاملين في شركات القطاع العام (عند انتهاء خدمتهم) في المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازاتهم الاعتيادية بدون حد أقصى إذا كان الحرمان من الأجازة راجعا الى رب العمل " ، وذلك تأسيسا على أن هناك وجهى فهم يمكن استخلاصهما من منطوق الحكم المشار إليه أحدهما ظاهر إلا أنه يتناقض تناقضا واضحا مع أ ورد في الحكم من أسباب بما يجعل منطوق الحكم منبت الصلة عن أسبابه مفتقدا إياها وصادرا بغير سبب يسنده ومؤدى هذا الوجه من وجوه الفهم أحقية العامل في الحصول على مقابل نقدي عن كامل رصيد أجازته الاعتيادية عند انتهاء خدمته دون حد أقصى يستوي في ذلك أن يكون الحرمان من هذه الأجازة عائدا الى العامل ذاته أو الى رب العمل والوجه الآخر من وجوه الفهم وهو أقل ظهورا إلا أنه يحمل منطوق الحكم على الصحة ويجعله مستندا للأسباب التي وردت بالحكم وقائما عليها ومفاده أحقية العامل في هذا المقابل إذا كان الحرمان من هذه الأجازة راجعا الى رب العمل ، الحال أنه عند النظر في تناقض منطوق الحكم مع أسبابه لا يقال بالتناقض المفسد للحكم قبل بذل الجهد لإجراء التوفيق وحمل عبارة الحكم على ما تسعه من الأسباب وتسبغه من فهم واستدلال مما يجدر معه هذا الوجه الآخر من أوجه فهم الحكم استعراض الجمعية العمومية قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الذي ينص في المادة ٨٠ منه على أن " عقد العمل الجماعي هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر ... بما يكفل شروطا أو مزايا و ظروفا أفضل ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه في إبرام العقد اتحاد الصناعات أو الغرفة التجارية أو أية منظمة يتمي إليها ، كما يحق لمنظمات أصحاب الأعمال إبرام هذا العقد ممثلين لأصحاب الأعمال " ، وفي المادة ٨٦ على أن " يقع باطلا كل شرط في عقد العمل الجماعي يخالف حكا من أحكام هذا القانون ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل " - استعراض الجمعية العمومية قانون شركات قطاع الأعمال الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ الذي ينص في المادة ٤٢ على أن " تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها وتتضمن هذه اللوائح على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والأجازات طبقا للتنظيم الخاص بكل شركة وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص ..." ، وفي المادة ٤٨ على أن " تسري أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل في شأن منازعات العمل الجمعية التي تنشأ بين إدارة الشركة والتنظيم النقابي ، وتسري أحكام الباب الخامس من القانون المذكور بشأن السلامة والصحة المهنية ، كما تسري أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذا له " - استظهار الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع في قانون العمل عنى بتنظيم الروابط الناشئة عن عقد العمل سواء كان هذا العقد فرديا أو جماعيا باعتبارها من روابط القانون الخاص

المعتمدة على التوافق الإرادي بين طرفيها بحسبان أن العقد شريعة المتعاقدين وهو ما يفرق بين هذه الروابط والعلاقات الوظيفية التي تنشأ في إطار القانون العام وتنبني على أساس الصيغة اللائحية بما لها من صفة تشريعية وأن عقد العمل الجماعي وفقا لما نصت عليه المادة ٨٠ من هذا القانون هو اتفاق بين صاحب العمل والمنظمة النقابية تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه وأن هناك قيدا عاما يرد على مثل هذه العقود تضمنته المادة ٨٦ من ذلك القانون مؤداه عدم الانتقاص من المزايا المقررة للعاملين بموجبه بحيث يقع باطلا كل شرط يخالف هذا القيد – استظهار الجمعية العمومية من ناحية أخرى أنه بموجب القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ أضحت شركات قطاع الأعمال العام من أشخاص القانون الخاص شأنها في ذلك شأن شركات المساهمة المملوكة للأفراد والأشخاص الاعتبارية الخاصة وتنبسط عليها ذات الأنظمة القانونية الحاكمة لهذه الشركات ، وأن مفاد ما نصت عليه المادة ٤٢ من هذا القانون من قيام الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة بوضع اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها أن هذه اللوائح وما تحويه من أحكام تعد بمثابة اتفاق بين الشركة باعتبارها صاحب العمل وبين النقابة باعتبارها ممثلة للعمال لتنظيم شروط العمل وظروفه وتندرج من ثم في عداد عقود العمل الجماعية التي تسري عليه أحكام قانون العمل على نحو ما سلف بيانه ، ولا ينفي عنها هذا الوصف كونها منظمة تنظيما لائحيا إذ يظل التوافق الإرادي بين طرفيها هو الأساس الذي تقوم عليه واعتماد الوزير المختص لها لا يغير من طبيعتها القانونية ويؤكد ذلك ويدعمه ما نصت عليه المادة ٤٨ من قانون شركات قطاع الأعمال العام من سريان أحكام قانون العمل في شأن منازعات العمل الجماعية التى تنشأ بين إدارة الشركة والتنظيم النقابي وكذلك سريان أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذا له مع مراعاة أن المقصود باللوائح التنفيذية عموما هى تلك اللوائح ذات الطبيعة التشريعية ، ومؤدى ذلك أن لوائح العاملين بشركات قطا الأعمال العام باعتبارها عقود عمل جماعية تتقيد بعدم الانتقاص من المزايا المقررة للعاملين بموجب قانون العمل ويقع باطلا كل شرط يرد بها مخالفا لهذا القيد ، ولما كانت أحكام قانون العمل بالنسبة للمقابل النقدي عن رصيد الأجازات الاعتيادية في ضوء ما خلصت إليه الجمعية العمومية من فهم لحكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه تقرر أحقية العامل عند انتهاء خدمته في الحصول على مقابل نقدي عن كامل رصيد أجازته الاعتيادية بدون حد أقصى إذا كان الحرمان من الأجازة راجعا الى رب العمل ، ومن ثم فإن أى نص يرد في لوائح العاملين بشركات قطع الأعمال العام يؤدي الى الانتقاص من حق العامل في هذا المقابل في هذه الحالة يكون غير مشروع – مؤدى ذلك – (١) تفسير الحكم القضائي تملكه المحكمة مصدرة الحكم ، (٢) أحقية العاملين في شركات قطاع الأعمال العام – عند انتهاء خدمتهم – في المقابل النقدي عن كل رصيد أجازاتهم الاعتيادية بدون حد أقصى إذا كان الحرمان من الأجازة راجعا الى رب العمل . (فتوى رقم ٥٣٤ بتاريخ ١٩٩٨/٥/٣ ملف رقم ٤٢٦/٢/٤٧)

مدى سريان حكم المحكمة الدستورية بأثر رجعي على العاملين الذين تركوا الخدمة قبل صدوره : أحقية العاملين في عند انتهاء خدمتهم في المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازتهم الاعتيادية بدون حد أقصى إذا كان الحرمان من الأجازة راجعا الى رب العمل مع سريان ذلك على من انتهت خدمتهم

قبل صدور حكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليهما ليمكن حقهم في هذا المقابل قد انقضى بالتقادم أو حسم الخلاف بشأنه بموجب حكم حاز قوة الأمر المقضي .

وقد أفتى بأن : طلب الإفادة بالرأى عن مدى انطباق حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٤٧ لسنة ١٩ق دستورية على العاملين بالشركة وما إذا كان هذا الحكم يرسي بأثر رجعي على العاملين الذين تركوا الخدمة قبل صدوره - حاصل الوقائع (حسبما يبين من الأوراق) أنه بمناسبة صدور حكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه والذي قضى منطوقه " بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الثالثة من المادة (٤٥) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من ألا تزيد على ثلاثة أشهر مدة الأجازة السنوية التي يجوز للعامل أن يضمها ولو كان الحرمان من هذه الأجازة (فيما جاوز من رصيدها هذا الحد الأقصى) عائدا الى رب العمل " ، طلب بعض العاملين الذين تركوا العمل بالشركة لبلوغهم سن الإحالة الى المعاش صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية التي لم تستنفذ وتزيد على ثلاثة أشهر ، ونظرا لأن لائحة العاملين بالشركة تنص على صرف المقابل النقدي لرصيد الأجازة الاعتيادية للعام عند انتهاء خدمته بحد أقصى ثلاثة أشهر طلبتهم بكتابكم المشار إليه استطلاع رأى إدارة الفتوى المختصة فقامت إدارة الفتوى بعرض الموضوع على اللجنة الثانية من لجان قسم الفتوى بمجلس الدولة التي قررت إحالته الى الجمعية العمومية لأهميته وعموميته - استظهار الجمعية العمومية إفتاءها الصادر بذات الجلسة بشأن بيان ما إذا كان نطاق تنفيذ الحكم المشار إليه يشمل العاملين بشركات قطاع الأعمال العام الذي خلصت فيه الى " أحقية العاملين في شركات قطاع الأعمال العام (عند انتهاء خدمتهم) في المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازاتهم الاعتيادية بدون حد أقصى إذا كان الحرمان من الأجازة راجعا الى رب العمل" ، وذلك تأسيسا على أن مفاد ما نصت عليه المادة ٤٢ من قانون شركات قطاع الأعمال من قيام الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة بوضع اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها أن هذه اللوائح وما تحويه من أحكام تعد بمثابة اتفاق بين الشركة باعتبارها صاحب العمل وبين النقابة باعتبارها ممثلة العمال لتنظيم شروط العمل وظروفه وتندرج من ثم في عداد عقود العمل الجماعية التي تسري عليها أحكام قانون العمل ولا ينفي عنها هذا الوصف كونها منظمة تنظيما لائحيا إذ يظل التوافق الإرادي بين طرفيها هو الأساس الذي تقوم عليه واعتماد الوزير المختص لها لا يغير من طبيعتها القانونية ، وأنه لما كانت أحكام قانون العمل بالنسبة للمقابل النقدي عن رصيد الأجازات الاعتيادية في ضوء ما خلصت إليه الجمعية العمومية من فهم لحكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه تقرر أحقية العامل عند انتهاء خدمته في الحصول على مقابل نقدي عن كامل رصيد أجازته الاعتيادية بدون حد أقصى إذا كان الحرمان من الأجازة راجعا الى رب العمل فإن أى نص يرد في لوائح العاملين بشركات قطاع الأعمال العام يؤدي الى الانتقاص من حق العامل في هذا المقابل في هذه الحالة يكون غير مشروع - استعراض الجمعية العمومية قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ والذي ينص في المادة ٤٩ على أن " أحكام المحكمة في الدعاوى الدستورية وقراراتها بالتفسير ملزمة لجميع سلطات الدولة وللكافة ، وتنشر الأحكام والقرارات المشار إليها في الفقرة السابقة في الجريدة الرسمية بغير مصروفات خلال خمسة عشر يوما على الأكثر من تاريخ صدورها ، ويترتب على عدم دستورية نص في قانون

أو لائحة عدم جواز تطبيقه من اليوم التالي لنشر الحكم ، فإذا كان الحكم بعدم الدستورية متعلقا بنص جنائي تعتبر الأحكام التي صدرت بالإدانة استنادا الى ذلك النص كأن لم تكن ..." .

استظهار الجمعية العمومية مما تقدم أن الأحكام الصادرة في الدعاوى الدستورية تكون لها حجية مطلقة ولا يقتصر أثرها على الخصوم في تلك الدعاوى وإنما يمتد الى الكافة والى جميع سلطات الدولة ، وأنه وإن كان المشرع عند بيانه للآثار التي ترتبت على الحكم بعدم دستورية نص تشريعي أعمل الأثر الفوري للحكم ، ونص على عدم جواز تطبيق النص المحكوم بعدم دستوريته اعتبارا من اليوم التالي لنشر الحكم إلا أنه من المستقر عليه فقهاً وقضاءًا - حسبما أفصحت عنه المذكرة الإيضاحية لقانون المحكمة الدستورية العليا المشار إليه وما جرى عليه قضاؤها - أن مؤدى ذلك لا يعني أن يقتصر عدم تطبيق النص على المستقبل فحسب وإنما ينسحب بأثر رجعي الى الوقائع والعلاقات السابقة على صدور الحكم على أن يستثنى من هذا الأثر الرجعي الحقوق والمراكز التي تكون قد استقرت عند صدوره بحكم حاز قوة الأمر المقضي أو بانقضاء مدة التقادم (حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ١٦ لسنة ٣ق بجلسة ١٩٨٢/٦/٥ والقضية رقم ٤٨ لسنة ٣ق بجلسة ١٩٨٣/٦/١١)

من الجلى أن القول بانحسار أثر الحكم بعدم الدستورية عن الوقائع العلاقات السابقة على صدوره يتناقض مع وجود القضاء الدستوري ذاته بالإجراءات المرسومة له في التشريع المصري ، حيث يجرد الدعاوى الدستورية من شرط جوهري من شروط قبولها وهو شرط المصلحة الشخصية المباشرة ، إذ سيصبح المدعي في الدعوى الدستورية بموجب هذا القول غير ذي مصلحة لأنه ما أقام تلك الدعوى إلا توطئة في دعوى موضوعية تتعلق بوقائع وعلاقات سابقة بالضرورة على صدور الحكم في الدعوى الدستورية ، وإيضاحا لذلك فإن العبرة في مناهج التفسير للنصوص له إذا اتسع النص لعدد من الدلالات المتباينة فإن من عوامل الترجيح بين هذه الدلالات النظر فيما يكون أكثر اتساقا مع أحكام سائر النصوص أو فيما يتنافر مع هذه الأحكام ، واعتماد الأكثر تمشيا معها وتجنب الأقل - والحاصل أن القول بعدم سريان حكم عدم الدستورية على الحالات السابقة على صدوره يفيد استغلاق طريق رفع الدعوى بعدم الدستورية أمام المحكمة الدستورية طبقا للفقرة (ب) من المادة ٢٩ من قانون المحكمة الدستورية وذلك لاستحالة تطبيق حكم إلغاء النص غير الدستوري على موضوع الدعوى الذي طعن بمناسبتها أمام محكمة الموضوع بعدم دستورية النص ، إذ أنه يفيد إسقاط شرط المصلحة الشخصية المباشرة كشرط واجب الأخذ به لقبول الدعوى طبقا لأحكام المرافعات المحال إليها صراحة في المادة ٢٨ من قانون المحكمة الدستورية ، وطبقا لما يشرطه قانون المحكمة الدستورية ذاته في المادة ٢٩ من وجوب توافر شرط الجدية في الدفع بعدم الدستورية والحال أنه لا جدية بدون مصلحة ، ومتى انتفى هذا الوجه من وجوه الدلالات لحكم المادة ٤٩ سالف البيان لما يثيره مع النصوص من تعارض يصل الى حد التناقض فلا تجتمع أحكام هذه النصوص معا متى انتفى ذلك فلا يبقى من دلالات نص المادة ٤٩ إلا ما يتمشى مع وجوب سريان حكم عدم الدستورية على المراكز القانونية التي نشأت في ظل النص الملغي وتأثرت به ، والحال كذلك أن سبب عدم الدستورية لم يطرأ بالحكم الذي قضى به إنما كان ملازما للنص منذ صدوره ، وبناء على ما تقدم فإن الأثر المترتب على حكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه فيما يتعلق

بالمقابل النقدي لرصيد الأجازات الاعتيادية يمتد الى العاملين الذين انتهت خدمتهم بالشركة قبل صدورهما ليكن حقهم في هذا المقابل قد انقضى بالتقادم أو حسم الخلاف بشأنه بموجب حكم قضائي نهائي حاز قوة الأمر المقضي قبل صدور حكم المحكمة الدستورية العليا . (فتوى رقم ٥٣٥ بتاريخ ١٩٩٨/٥/٣ ملف رقم ٥٣٢/٦/٨٦)

امتداد رصيد الأجازات الى من أحيل الى المعاش من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة قبل صدوره :
الأحكام الصادرة في الدعاوى الدستورية تكون لها حجية مطلقة ولا يقتصر أثرها على الخصوم في تلك الدعاوى وإنما يمتد الى الكافة والى جميع سلطات الدولة وأنه وإن كان المشرع عند بيانه للآثار التي تترتب على الحكم بعدم دستورية نص تشريعي أعمل الأثر الفوري للحكم ونص على عدم جواز تطبيق النص المحكوم بعدم دستوريته اعتبارا من اليوم التالي لنشر الحكم إلا أن ذلك لا يعني أن يقتصر عدم تطبيق النص على المستقبل فحسب وإنما ينسحب بأثر رجعي الى الوقائع والعلاقات السابقة على صدور الحكم حيث أن القضاء بعدم دستورية نص تشريعي يكشف عما به من عوار دستوري مما يعني زواله وفقد قوة نفاذه منذ بدء العمل به على أن يستثنى من هذا الأثر الرجعي الحقوق والمراكز التي تكون قد استقرت عند صدوره بحكم حاز قوة الأمر المقضي أو بانقضاء مدة التقادم الفقرة الأخيرة من نص المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة قد منحت العامل الحق في اقتضاء بدل نقدي إذا انتهت خدمته وكان له رصيد من الأجازات بشرط ألا تجاوز مدة الرصيد التي يستحق عنها البدل النقدي أربعة أشهر وأن يكون حساب هذا البدل على أساس الأجر الأساسي عند انتهاء الخدمة مضافا إليه العلاوات الخاصة وقد قضى بعدم دستورية هذه الفقرة بحكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه آنفا ولم تحدد المحكمة تاريخا يمتد أو يرتد إليه أثر حكمها فضلا عن عدم اندراج هذا النص ضمن النصوص الضريبية فمن ثم يتعين ارتداد أثر الحكم بعدم الدستورية الى تاريخ صدور النص ليضحى هو والعدم سواء بسواء واعتباره كأن لم يكن منذ نشأته وبناء على ما تقدم فإن الأثر المترتب على حكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه يمتد الى أعضاء هيئة التدريس والعاملين الذين انتهت خدمتهم بالجامعة ا لم يكن حقهم في هذا المقابل قد انقضى بالتقادم أو حسم الخلاف بشأنه بموجب حكم قضائي نهائي حاز قوة الأمر المقضي قبل صدور حكم المحكمة الدستورية العليا . (فتوى رقم ١٩٣ بتاريخ ٢٠٠١/٤/١١ ملف رقم ٥٧٩/٦/٨٦)

استحقاق المقابل منوط بأن يكون عدم الحصول على أجازة راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل ، وهذه الأسباب تستقيها كل جهة على مسئوليتها وتحت رقابة القضاء :
الأحكام الصادرة في الدعاوى الدستورية تكون لها حجية مطلقة ولا يقتصر أثرها على الخصوم في تلك الدعاوى وإنما يمتد الى الكافة والى جميع سلطات الدولة وأنه وإن كان المشرع عند بيانه للآثار التي تترتب على الحكم بعدم دستورية نص تشريعي أعمل الأثر الفوري للحكم ونص على عدم جواز تطبيق النص المحكوم بعدم دستوريته اعتبارا من اليوم التالي لنشر الحكم إلا أن ذلك لا

يعني أن يقتصر عدم تطبيق النص على المستقبل فحسب وإنما ينسحب بأثر رجعي الى الوقائع والعلاقات السابقة على صدور الحكم حيث أن القضاء بعدم دستورية نص تشريعي يكشف عما به من عوار دستوري مما يعني زواله وفقد قوة نفاذه منذ بدء العمل به على أن يستثنى من هذا الأثر الرجعي الحقوق والمراكز التي تكون قد استقرت عند صدوره بحكم حاز قوة الأمر المقضي أو بانقضاء مدة التقادم .

وبناء على ما تقدم فإن الأثر المترتب على حكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه يمتد الى المعروضة حالته الذي انتهت خدمته ما لم يكن حقه في هذا المقابل قد انقضى بالتقادم أو حسم الخلاف بشأنه بموجب حكم قضائي نهائي حاز قوة الأمر المقضي ومتى ثبت أن عدم حصوله على الرصيد راجع الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل سواء عمت هذه الأسباب كامل المرفق صدعا بطبيعة العمل فيه دوما أو مؤقتا أو خصت وظائف معينة طوعا لمقتضياتها أو اقتصرت على موظف أو أكثر بعينهم تبعا لحاجة العمل إليهم وهو ما تستقيه كل جهة على مسئوليتها وتحت رقابة القضاء تبعا من نظام العمل فيها عامة واستخلاصا سائغا من ملف كل موظف خاصة دون ارتكان الى مجرد قول مرسل من جانب مختص فيها أو زعم مطلق من قبل صاحب الشأن ما لم يكن مدعوما بما يؤيده نظاما مثل صدور تعليمات بمنع الأجازات أو بما يزكيه مستندا مثل تقديم طلبات بالأجازات ولو لم يبت فيها . (فتوى رقم ٢١٨ بتاريخ ٢٠٠١/٤/٢٦ ملف رقم ٥٨٠/٦/٨٦)

وتنص المادة (٦٦) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن "يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبي المختص فى الحدود الآتية :

١- ثلاث اشهر بأجرة كامل .

٢- ستة اشهر بأجر يعادل ٥٧%من أجره الأساسي .

٣- ستة اشهر بأجر يعادل ٥٠% من أجره الأساسي ،٧٥% من الأجر الأساسي لمن يجاوز سن الخمسين .

وللعامل الحق فى مد الإجازة المرضية ثلاث اشهر أخرى بدون اجر إذا قرر المجلس الطبي المختص احتمال شفائه وللسلطة المختصة زيادة المدة ستة اشهر أخرى بدون اجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل ويرجع فى تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع إلى المجلس الطبي المختص . كما يجوز للسلطات المختصة بمراعاة الحد الأقصى لمجموع المدد المشار إليها فى هذه المادة أن تقرر زيادة المدد التي يحصل فيها على إجازة مرضية باجرة مخفض كما يجوز لها أن تقرر منحه تلك الإجازة بأجر كامل . وللعامل الحق فى أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتبارية إذا كان له وفر منها . وعلى العامل المريض أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل ما لم يكن ذلك قد تعذر عليها لأسباب قهرية ." (مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣)

للعامل الحق فى استحقاق أجازه مرضيه كل ثلاث سنوات بقرار من المجلس الطبي المختص وذلك فى الحدود الآتية :

١- ثلاث أشهر بأجر كامل .

٢- ستة أشهر بأجر يعادل ٥٧% من اجره الأساس ،٥٧% من الأجر الأساسي لمن جاوز سن الخمسين

. ويجوز للسلطة المختصة زيادة هذه المدد باجر مختص آو منح إجازة باجر كامل ويحق للعامل مدة الإجازة المرضية ثلاث اشهر أخرى بدون اجر إذا قرر المجلس الطبي انه من المحتمل شفائه ويجوز للسلطة المختصة أن تزيد هذه المدد إلى ستة اشهر بدون اجر إذا احتاج العامل لعلاج طويل ويحدد ذلك المجلس الطبي المختص ويجوز للعامل أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية إذا كان له رصيد .

وعلى العامل المريض أخطار الجهة التي يتبعها عن مرضه خلال أربع وعشرون ساعة من تخلفه عن العمل - وعليه أن يعين عنوانه أو العنوان الذي يوجد به وقت مرضه إذا مرض فى غير محل أقامته إلا إذا تعذر عليه ذلك الأخطار لأسباب قهرية وقد جعل المشرع من رفض المجلس الطبي المختص منح العامل إجازة مرضية سببا أحالته إلى التحقيق والذي ينتهي بمجازاته تأديبيا إذا ما تبت من التحقيق تمارض العامل - وإلا احتسبت مدة انقطاعه عن العمل من رصيد أجازته الاعتيادية .

وقــد أفـتي بــان : إنهاء جهة الإدارة خدمة العامل وعدم الاستيثاق من حقيقة مرضه رغم إبلاغه جهة عملة بها ولم تتابع جهة الإدارة خطاها التي بدأتها لدى المجلس الطبي العام فان قرار إنهاء خدمة العامل يعد مخالفا للقانون (فتوى الجمعية العمومية ملف رقم ٤٢٧/٦/٨٦ فى ١٩٩٢/١٠/١٨) . وبأنه " ارتباط البدلان بالمرتب ارتباطا لا انفصام له بحيث أن كل ما يؤدى إلى حرمان العامل من أجرة يؤدى إلى حرمانه من البدلان اللصيقة به - كما أن كل خفض له يؤدى إلى نقص قيمتها بذات النسبة التي ينتقص بها - وهذه القاعدة التي أقرتها الجمعية العمومية - كما هو واضح من أساس تقريرها - ومن العمومية بحيث تسرى على جميع البدلات اللصيقة بالمرتب ولك سواء تضمن القرار المنظم لمنح البدل النص عليها - كما هو الحال بالنسبة لقرار نائب رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٩١١ لسنة ١٩٨٢ بشان البدل المقرر للأطباء البشريين وأطباء الأسنان الذي نصت المادة الرابعة منه على أن "يسرى على البدل ما يسرى على الأجر عند القيام بالإجازات المختلفة أو عند بخفيضة أو وقفه " أم صدر خلوا من مثل هذا النص - وذلك أن إغفال أداة تنظيم منح البدل النص على ارتباط البدل بالأجر من حيث الخفض أو ألوف لا يحول دون أعمال ذلك المبدأ الذي تضمنه فتوى الجمعية سالفة الذكر بل يكون هذا المبدأ واجب التطبيق بالنسبة لجميع البدلات اللصيقة بالمرتب وذلك فيما عدا البدلات التي يتم تنظيمها بأداة تقرير تتضمن نصا مخالفا لذلك المبدأ ففي هذه الحالة يكون النص المخالف واجب التطبيق ". (فتوى رقم ٩٨٥/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٦/١٠/٢٢ فتوى الجمعية العمومية) وبأنه " أن العامل يستحق اجر مقابل ما يؤديه من عمل كما يستحق بدالات ومزايا أخرى فى حالة تقريرها للوظيفة - ربط المشرع بينها وبين ما يؤديه من عمل برباط لا انفصام له ومن ثم فإن البدلات والمزايا الأخرى تعد بصفة عامة مقابلا للعمل الذي يؤديه العامل مثلها فى ذلك مثل الآجر المقرر له ومن ثم فإن كل ما يؤديه إلى حرمان العامل من المقابل المحدد للعمل يؤدى حتما إلى حرمانه من توابع المرتب كما نا كل انتقاض للأجر يؤدى حتما إلى نقص قيمة هذه التوابع بذات النسبة التي ينتقص بها الأجر فتوابع المرتب تدخل فى مفهوم الأجر فى مجال المادة (٦٦) من قانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ويسرى عليها الخفض المقرر فى هذه المادة بذات النسب التي يخفض بها الأجر ولما كان المشرع قد قرر استحقاق المرتب خلال الإجازة

الاعتيادية لما قرر استحقاقه خلال الإجازة المرضية بنسب تختلف باختلاف مدة الإجازة فان الآجر المستحق بتمثل البدلان المشار إليها بذات نسب استحقاق الأجر . (فتوى رقم ٩٨٥/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٤/١١/٢٨) وبأنه " تنص المادة ٦٦ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ١٩٨٧/٤٧ على انه يجوز للسلطة المختصة بمراعاة الحد الأقصى لمجموع المدد المشار أليها فى هذه المادة أن تقرر زيادة المدد التي يحصل فيها العامل على إجازة باجر منخفض كما يجوز لها أن تقرر منح هذه الإجازة بأجر كامل ولا تقتصر عبارة تلك الإجازة الواردة فى النص فحسب على المدد التي تزيدها جهة الإدارة على ما يمنح للعامل بأجر منخفض وإنما تنبسط على المدد الإجازات ذات الأجر المنخفض قانونا . (فتوى الجمعية العمومية ملف رقم ٤٢٥/٦/٨٦ جلسة ١٩٩١/١٠/٢٠)

حكم العامل أو المريض الموجود خارج مصر :

المادة ١٨ من لائحة القومسيونات الطبية الصادرة بقرار وزير الصحة رقم ١٩٦٢/٧٣٩ توجب على كل موظف أو عامل موجود خارج الجمهورية وطرأت عليه حالة مرضية تستدعى منحه إجازة مرضية آو امتداد لها أن يخطر اقرب سفارة أو مفوضية تابعة لجمهورية مصر العربية تقوم بإحالته إلى الطبيب المختص لتوقيع الكشف عليه وإرسال نتيجة الكشف إلى الوزارة أو المصلحة التابع لها الرسالة للإدارة العامة للقومسيونات لاعتمادها . (طعن رقم ١٩/١٢٤ ق جلسة ١٩٨٦/١١/١٨) .

وتنص المادة (٦٦ مكررا) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " استثناء من أحكام الإجازات المرضية يمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة الأداة العامة للمجالس الطبية إجازة استثنائية باجر كامل إلى إن يشفى أو ستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة أو يتبين عجزة عجزا كاملا .

وفى هذه الحالة الأخيرة يظل العامل فى إجازة مرضية باجر كامل حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش . (مضاف بالمادة الثانية من قانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣)

استثناء من أحكام الإجازات المرضية أولى المشرع العامل المريض بمرض مزمن عناية خاصة إذ قرر منحه إجازة استثنائية باجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته على النحو يمكنه من العودة إلى العمل أو استقرارها بصورة يبين منها عجزه عجزا كاملا – وفى الحالة الأخيرة يظل العامل ى إجازة مرضية باجر كامل حتى بلوغه سن الإحالة إلي المعاش .

وقد صدر قرار وزير الصحة رقم ٦٩٥ لسنة ١٩٨٤ فى شان الأمراض المزمنة التي يمنع عنها المريض إجازة كاملا طوال مدة مرضه ونصوص هذا القرار كما يلي :

مادة (١) : يعمل بالجدول المرافق فى شأن تحديد الأمراض المزمنة التي يمنع منها المريض إجازة استثنائية بأجر كامل أو يمنح عنها تعويضا يعادل أجرة كاملا وذلك بالنسبة للخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والقوانين المعدلة له وقانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ سالف الإشارة إليه.

مادة (٢) : يشترط فى الحالة المرضية التي يكون سببا فى منح العامل الأجر الكامل طبقا للمادة السابقة الآتي :

(أ) أن يكون المرض ضمن الأمراض المزمنة الواردة فى الجدول المرفق .

(ب) أن يكون مانعا فى تأدية العمل .

(ج) أن تكون قابلة للتحسن أو الشفاء .
مادة (٣) : يستمر منح تعويض الآجر الكامل إلى آن يشفى أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزا كاملا وفى هذه الحالة الأخيرة يظل العامل إذا كان من العاملين المدنيين بالدولة فى إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش .
مادة (٤) : تتولى اللجان التابعة للهيئة العامة للتامين الصحي والمجالس الطبية التابعة لوزارة الصحة وآيه لجان طبيه عامه تتبع جهات رسمية كل فى حدود اختصاصه الكشف على العاملين الخاضعين لأحكام القانونين المشار إليهما لتقرير ما إذا كان المريض مزمنا من عدمه .
مادة (٥) : يلغى قرار وزير الصحة رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه وكل حكم يخالف أحكام هذا القرار .
مادة (٦) : ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية ويعمل به اعتبارا من تاريخ صدوره "صدر فى ١٩٨٤/١١/١٧" .

جــدول تحديد الأمراض المزمنة

ﮋﮊﮋﮊ

التي يمنح عنها المريض إجازة مرضية استثنائية بأجر كامل أو تستحق تعويضا يعادل اجره كاملا طوال مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة لمباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزا كاملا .

الأورام الخبيثة ومضاعفاتها بأي جزء من أجزاء الجسم إذا ثبت تشخيصها بصفة قاطعة .

الأمراض العقلية بعد ثبوتها .

الجذام النشط أو مضاعفاته .

أمراض الدم أو الخبيثة أو المزمنة مثل مرض تزايد كرات الحمراء يجمعا اللوكميا أنواعها – الأنيميا الخبيثة إذا كانت نشطة آو مصحوبة بمضاعفات – الأنيميا المزمنة إذا قلت نسبة الهيموجلوبين عن ٥٠% (خمسين من المائة) – الهيموفيليا – نقص صفائح الدم عن أربعين ألفا المليمتر المكعب .

أمراض الجهاز الدوري :

-الارتفاع الشديد فى ضغط الدم الدياستولى ابتداء من ٢٠٠ ملليمتر زئبق أو كان ارتفاع ضغط الدم مصحوبا بمضاعفات شديدة .

- هبوط القلب إلى أن يصبح متكافئا .

- المضاعفات الناشئة عن قصور الدورة التاجية التي توضحها رسومات القلب أو الأبحاث الأخرى .

- تلف صمامات القلب المصحوب بمضاعفات شديدة مثل عدم تكافؤ القلب أو التذبذب الأذيني .

- المضاعفات الناشئة عن أمراض القلب الخلقية والمزمنة .

- التهاب وانسداد الأوعية الدموية لأسباب مختلفة ومضاعفاتها مثل (مرض رينولدز ومرض بر جوز) .

٦- أمراض الجهاز التنفسي :

- الدرن الرئوي النشط – الساكويدوزس – الليكوزس – الازيستوزس – البجاسوزس .

- الانسكاب البلوري بجميع أنواعه – الخراج الرئوي – تمدد الشعب الهوائية المتقدم المصحوب بالتهاب صديدي أو تكهنات صدرية .

٧- أمراض الجهاز الهضمي :

- المضاعفات الناشئة عن عدد الأوردة بالمرء – الاستسقاء بالبطن بأنواعه – اليرقان بأنواعه – الالتهاب البريتونى بأنواعه – الالتهاب المزمن بالبنكرياس .

٨- أمراض الجهاز العصبي :

- الشلل العضوي بالأطراف – الشلل الرعاش – التليف المنتشر – الكورية – تهتك النخاع الشوكي – أورام المخ .

- مرض ضمور العضلات المطرد أو ضمور العضلات الذاتي أو الكلل العضلي الخطير.
٩ – أمراض الجهاز البولي والتناسلي :
- هبوط كفاءة الكليتين المزمن اقل من ٥٠% عن الطبيعي أو كرياتينين السيرم اكثر من ٣ ملليجرام
– النزيف الرحمي الشديد المزمن
١٠ – أمراض الغدد الصماء والتمثيل الغذائي والجهاز اللنفاوي :
- التسمم الدرقي – هبوط نشاط الغدة الدرقية الشديد – مرض إديسون – مرض هودجكين .
- مضاعفات البول السكري مثل ظهور الأسيتون فى البول التغيرات السكرية بالشبكة أو قرح سكرية أو غر غرينا .
١١ – أمراض الجهاز الحركي :
- تيبس مفاصل العمود الفقري المصحوب بتغيرات عصبية شديدة – الانزلاق الغضروفي المصحوب بشلل – مرض الروماتيد النشط – تكروز العظام ودرن العظام .
١٢- الأمراض الجلدية المزمنة النشطة مثل :
- الصدفية المنتشرة – مرض ذي الفقاعة النشط (   ) – الاكزيما المنتشرة
١٣- أمراض النسيج الضام مثل : -
- مرض القناع الأحمر المنتشر – الاسكليروربوميا – الالتهاب الجلدي العضلي (روماتويوساتيس)
١٤- أمراض العيون :
- الالتهاب أو القرح المزمنة بالقرنية – الالتهاب القرحى أو الهدبي أو المشيمى المزمن .
- الكناركنا إذا قلت قوة الأبصار عن ٦/٦٠/ بالعين مما – الانفصال الشبكي - الاغلوكوما
- التهاب الشبكية والأرتشاحات والأنزفة الداخلية – الالتهابات والانسداد بالأوعية الدموية بالعين
– التهاب أو التقدم العصبي البصري – الضمور الشبكي لتلوني المصحوب بشحوب بالعصب البصري .
١٥- ويعتبر فى حكم الأمراض المزمنة الحالات الآتية :
- الإصابات الشديدة – العمليات الجراحية الكبرى أو العمليات التي تتطلب علاجا طويلا أو التي نتج عنها مضاعفات تمنع من تأدية العمل مثل تخثر الأوعية الدموية أو الالتهاب البريتونى .
- الحميات الشديدة المصحوبة بمضاعفات .
- المخالطون لمريض بأحد الأمراض المعدية مما ترى السلطة الصحية المختصة منعهم من مزاولة أعمالهم حرصا على الصحة العامة وللمدة التي تراها .

القـانـون رقـم ١١٢ لسنـة ١٩٦٣ :

القانون رقم١١٢ لسنة ١٩٦٣ يمنح موظفي وعمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة المرضى بالدرن أو الجذام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة أجازه مرضية استثنائية بمرتب كامل – قرار وزير الصحة رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٦ بشأن تحديد الأمراض المزمنة والتعويض عنها يلزم لإفادة العامل الذي يزعم أصابته بأحد الأمراض المزمنة الواردة بالجدول المرافق لقرار وزير الصحة رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٦ أن يستجمع شرائط معينه أوردتها حصرا المادة الثانية من هذا القرار وأن تقرر اللجنة الطبية المختصة ما إذا كان المرض مزمنا من عدمه – إذا أحيل العامل للقومسيون الطبي

العام لتقرير ما إذا كانت حالته ينطبق عليها القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٢ فأعلن عن رغبته فى عدم الذهاب للقومسيون فانه يكون قد فوت على نفسه فرصة إثبات حقيقة مرضه - اثر ذلك :- عدم أفادته من أحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ وقرار وزير الصحة رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٦ . (الطعن رقم ٨٠٠سنة ٢٩ ق جلسة ١٩٨٦/٤/٢٠) .

وقـد أفتـي بـان : المادة الأولى من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ يمنح موظفي وعمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة المرضى بالدرن أو الجذام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة أجازه استثنائية بمرتب كامل المشرع وضع تنظيما خاصا لمنح الإجازات المرضية فى أحوال الإصابة بأحد الأمراض المشار إليه فى النص - هذا التنظيم جاء استثناء من الأحكام العامة التي تنظم الإجازات المرضية - الحكمة منه - مناط منح الإجازة وشروطه هو قيام حالة المرض - مدة الإجازة تستمر إلى أن يثبت بقرار من القومسيون الطبي أن المريض قد شفى أو أن حالته المرضية قد استقرت على نحو يمكنه من العودة إلى عمله - إذا لم يتحقق أحد الشرطين ظل حق المريض فى الإجازة قائما ويتعين منحه إياها - تتحدد المهمة الفنية للقومسيون الطبي بأحد الأمرين فلا يجوز له أن يتعداها إلى التوصية بعدم صلاحية المريض صحيا للبقاء فى الخدمة بسبب إصابته بأحد الأمراض المشار أليها مهما طالت مدة العلاج - إذا تعدى القومسيون الطبي اختصاصه بإصدار مثل هذه التوصية كان قراره منعدما - قرار الجهة الإدارية بفصل العامل والمترتب على قرار القومسيون الطبي يعتبر قرارا منعدما بدوره - لا يتقيد الطعن فى هذا القرار بالمواعيد المقررة للطعن بالإلغاء . (الطعن رقم ١٧٢٢ سنة ٢٨ ق جلسة ١٩٨٤/٣/٣١) .

<u>أحقية المريض مرض مزمن أحقيته فى صرف كافة عناصر الأجر المتغير:</u>

الحكم الصادر من محكمة القضاء الإداري فى الدعوى رقم ٣٥٩١ لسنة ٤٩ ق بجلسة ١٩٩٨/٤/١٣ قد قضى فى منطوقة بأحقية المعروضة حالته فى صرف كافة عناصر الأجر المتغير من حوافز ومكافآت ومنح جماعية وأرباح وبدلات خلال فترة أجازته المرضية الاستثنائية مع ما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية ولم يرد بأسبابه مقدار ما يستحقه المدعى مما قضى به وإنما أشار إلى إفتاء الجمعية العمومية بجلستها المعقودة بتاريخ ١٩٩٥/٧/٢٧ ملف (٤٦٦/٦/٨٦) واستعرضت الجمعية العمومية إفتاءها المشار أليه والذي خلصت فيه إلي أن العامل المريض بمرض مزمن الذي رقى خلال أجازته المرضية إلى درجة مدير عام يستحق الحد الأقصى لحافز الإنتاج المقرر لشاغل هذه الدرجة وذلك تأسيسا على أن المشرع أولى رعاية خاصة للعامل المريض بمرض مزمن فقرر منحه تعويضا يعادل أجره كاملا أثناء فترة مرضه إلى أن يشفى أو يستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو تبين عجزه عجزا كاملا . وأن الأجر طبقا للتعريف المحدد له بقانون التامين الاجتماعي هو مجموع ما يحصل عليه من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي ويشمل عنصرين هما الأجر الأصلي الأساسي وهو الأجر المبين فى الجداول المرفقة التي تخضع لها العامل وفقا للوظيفة التي يشغلها ، والأجر المتغير ويقصد به باقي ما يحصل عليه خاصة الحوافز والبدلات والأجور الإضافية فالمشرع اعتبر أن العامل المريض بمرض مزمن موجود فعلا فى الخدمة ومشاركا فى العمل فقرر أحقيته فى الحصول على أجره وفقا للوظيفة التي يشغلها كذلك عناصر الأجر المتغير من حوافز وبدلات وأجور إضافية مما بتطلب الحصول عليها المشاركة والإسهام

الفعلي فى الإنتاج والمقررة لشاغلي وظيفته وأخذا فى الاعتبار أن الأساس الذي وضعه المشرع لتحديد هذا التعويض وهو متوسط ما كان يحصل عليه فى السنة السابقة إنما يمثل الحد الأدنى لحقوقه فإذا استحدثت زيادات لراتبه الأساسي أو تقررت حقوق مالية اجره المتغير سواء ما تحددت قيمته كإعانة الغلاء الاجتماعية والبدلات أو تلك التي يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو مستوى أداء معين استحق العامل هذه الزيادات طالما كان مخاطبا بأحكامها وفقا لوضعه الوظيفي وباعتبارها داخلة ضمن عناصر التعويض . وبتطبيق ما تقدم على المعروضة حالته فان مقتضى تنفيذ الحكم الصادر لصالحه استحقاقه لمتوسط ما كان يتقاضاه من عناصر الأجر المتغير قبل منحه الإجازة المرضية الاستثنائية وذلك بحساب أجم إلى ما تقاضاه فى السنة السابقة على الإجازة وقسمته على عدد شهور السنة لينتج المتوسط المشار إليه أما ما تقرر من تلك العناصر بعد قيامه بالإجازة كالأجر الإضافي والحوافز فيستحقه بحدة الأقصى أعمالا لقصد المشرع من رعاية المريض بمرض مزمن وتطبيقا لإفتاء الجمعية العمومية سالف البيان (فتوى رقم ١٨٧ بتاريخ ٢٠٠٢/٣/١٤ ملف رقم ١٤٥٧/٤/٨٦) .

<u>عــلاج علـــى نفقـــة الدولـــة :</u>

الموافقة على العلاج على نفقة الدولة وتحديد الجهة الملزمة بأداء نفقات العلاج يتطلب بداءة استصدار قرار رئيس مجلس الوزراء فى هذا الشأن .

وقــد أفــتي بــان : طلب وزارة الداخلية من الجمعية العمومية إبداء الرأي الملزم نحو تحديد الجهة التي ستتحمل نفقات علاج أحد ضباط الشرطة ببلجيكا الزائدة عما ورد بقرارات رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٩٣ لسنة ١٩٨٤ ورقم ٤٠٥ لسنة ١٩٨٥ ورقم ٢٤٩١ لسنة ١٩٩٦ من بين وزارات الداخلية والخارجية والصحة أو مجلس الوزراء - حاصل الوقائع (على ما بين من الأوراق) الضابط المعروضة حالته أصيب بسبب بتهتك شديدة بعضلات الساق إلى سرى نتج عنه فقد جزء من عظامها وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٩٣) لسنة ١٩٨٤ بعلاج الضابط المذكور ببلجيكا لمدة شهرين بنفقات علاج قدرها (خمسة آلاف جنيه) بخلاف مصاريف السفر ورسوم التحويل خصما على الاعتماد المدرج لعلاج المواطنين بموازنة وزارة الصحة ثم صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٠٥ لسنه ١٩٨٥ بالموافقة على مد مدة علاج الضابط المذكور ببلجيكا ثلاث اشهر تبدأ بتاريخ خروجه من المستشفى فى ٧يناير سنة ١٩٨٥ مع صرف بدل السفر المقرر عن كل ليلة تقضى خارج دور العلاج وان تخصم بالتكاليف على الاعتماد المدرج لعلاج المواطنين وقد بلغت تكاليف علاجه خلال هاتين الفترتين مبلغا قدره ٩٤٦٥٥٩ فرنكا بلجيكيا (تسعمائة ستة وأربعون ألفا وخمسمائة تسعة وخمسون فرنكا بلجيكا) ثم استمر علاج الضابط المذكور ببلجيكا خلال الفترة من ١٩٨٥/٥/٧ حتى ١٩٨٦/٢/٥ بناء على توصية الطبيب المعالج بتكاليف بلغ مقدارها ١٢٥٨٤٨٥ فرنكا بلجيكيا(مليون وخمسون ألفا وأربعمائة خمسة وثمانون فرنكا بلجيكا) صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٩١ لسنة ١٩٩٦ بالموافقة على زيادة نفقات علاج الضابط المذكور ببلجيكا خلال فترتى علاجه الصادر بهما القرارات رقم ٧٩٣ لسنة ١٩٨٤ ورقم ٤٠٥ لسنة ١٩٨٥ المشار إليهما الى مبلغ قدره ٩٤٦٥٥٩ فرفقا بلجيكيا (تسعمائة ستة وأربعون ألف وخمسمائة تسعة وخمسون فرنكا بلجيكا) يخصم بها على الاعتماد المدرج لعلاج المواطنين وقد أفادت السفارة

المصرية ببلجيكا بأن المرحوم / كمال حسن على رئيس مجلس الوزراء – آنذاك – كان يتصل بالسفارة المصرية وتعهد بقيام وزارة الصحة بتمويل نفقات العلاج وانه لوحظ بملف علاج الضابط المذكور آمري تكليف صادرين عن السفارة لعلاج الضابط المذكور بالمستشفى التي يعالج بها وان المستشفى التى كان يعالج بها الضابط المذكور طلبت مرارا عن طريق الخارجية البلجيكية من السفارة المصرية سداد الباقي من نفقات علاج الضابط المذكور كما أفادت وزارة الخارجية (مكتب السفير مساعد وزير الخارجية ومدير الإدارة العامة للأمن) بضرورة سداد باقي تكاليف علاج السيد الضابط والمستحقة لمستشفى حتى تتفادى السفارة المصرية ببلجيكا اتخاذ السلطات البلجيكية تجميد بعض حسابات السفارة هناك وفاء لهذا المبلغ أو اتخاذها قرار بعدم منح تأشيرات للمرضى من المصريين لعلاج ببلجيكا على حين امتنع كل من مجلس الوزراء ووزارة الصحة والخارجية ووزارة الداخلية عن سداد هذه المبالغ فطلبتهم طرح هذا النزاع على الجمعية لتحديد الجهة التي تتحمل نفقات علاج الضابط المذكور من بين الجهات سالفة الذكر الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع أن المادة (١) من قرار رئيس الجمهورية رقم (٦٩١) لسنة ١٩٧٥ فى شان علاج العاملين والمواطنين على نفقة الدولة تنص على أن يكون تقرير علاج العاملين والمواطنين داخل وخارج الجمهورية وفقا لأحكام هذا القرار وتنص المادة (٣) من هذا القرار على أن تخص المجالس المذكورة بفحص الحالة الصحية لطالبي العلاج فى الخارج من الفئات الآتية وتقدم تقاريرها وتوصياتها عنهم : (أ) العاملون بالدولة وهيئات الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة كما تنص المادة (٦) من ذات القرار على أن يكون العلاج على نفقه الدولة بقرار من رئيس مجلس الوزراء ومع مراعاة ما هو مقرر طبقا لنظم التأمينات الاجتماعية والمعاشات تتحمل الجهات التي يتبعها المريض بنفقات علاجه فى الداخل أو الخارج إذا كان من العاملين المنصوص عليهم فى البند (أ) من المادة (٣) من هذا القرار وكان مرضه أو أصابته مما يعد إصابة عمل وفى غير هذه الحالات يجوز أن يتضمن القرار الصادر بالموافقة على علاج العامل أو المواطن فى الداخل أو الخارج تحمل الدولة كل أو بعض تكاليف علاجه وفقا لحالته الاجتماعية – تبينت الجمعية العمومية مما سلف أن قرار رئيس الجمهورية سالف الذكر نظم علاج العاملين والمواطنين على نفقة الدولة بالخارج . وحدد هذا القرار السلطة المختصة بالموافقة على العلاج على نفقة الدولة سواء فى الداخل أو الخارج وناط هذه السلطة برئيس مجلس الوزراء الذي يترخص فى تحديد البلد الذي يتم فيه العلاج ومدة هذا العلاج ومقدار ما تتحمله الدولة وكذا الموافقة على مدة العلاج بالخارج وزيادة ما تتحمله الدولة فيه من نفقات فى ضوء ما تقدمه المجالس الطبية المشار إليها فى هذا القرار من تقارير فى هذا الخصوص وأن مصدر التزام الجهة التي تتحمل نفقات العلاج بالخارج هو قرار رئيس مجلس الوزراء الذي يصدر فى هذا الشان ويقف التزام هذه الجهة – سواء كانت الجهة التي يتبعها العامل فى حالة إصابة العمل أو غيرها – عند حد ما يقرره رئيس مجلس الوزراء فى قراره الصادر بالعلاج فى الخارج على نفقة الدولة فإذا ما زادت نفقات العلاج عما قرره رئيس مجلس الوزراء – كما هو الشأن فى الحالة المعروضة فان تحديد الجهة الملزمة بأدائها يتطلب بداءة استصدار قرار من رئيس مجلس الوزراء بزيادة نفقات علاج الضابط المذكور بالخارج بمقدار هذه الزيادة وهو ما لم يصدر بعد من السلطة المختصة بإصدار وهو رئيس مجلس الوزراء – لاحظت الجمعية العمومية أنه ليس

هناك التزام قانوني يقضى بإلزام رئيس مجلس الوزراء بإصدار قراره فى هذا الشان وحمله على إصداره بيد أن الجمعية العمومية لا تجد فى هذا المقام غير النصح بإعادة العرض عليه للنظر فى مدى ملاءمة استعماله سلطته التقديرية التي خولها إياه القانون فى ضوء ما يراه تقتضيه ظروف الحال ومبرراته - مؤدى ذلك : انه لم يصدر بعد القرار الذي تلتزم بمقتضاه أي من جهات الدولة بأداء المبلغ الزائد من نفقات علاج الضابط المذكور عما قرره رئيس مجلس الوزراء فى شأنه وأن الأمر يستدعى (أولا) استصدار قرار من رئيس مجلس الوزراء بذلك بماله من سلطة تقديرية فى هذا الشأن . (فتوى رقم ٨٩٢ بتاريخ ١٩٩٧/٨/١٢ ملف رقم ٢٨٩٣/٢/٣٢) . ١

مدى جواز تطبيق نص المادة ٦٦ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على العاملين الشاغلين للوظائف الدائمة بصفة مؤقتة بغير الطريق الذي رسمه القانون بهيئة المجتمعات العمرانية :

عدم سريان حكم المادة (٦٦) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وقرار وزير الصحة رقم ٢٥٩ لسنة ١٩٩٥ الصادر بشأن تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض أجازة بأجر كامل على العاملين الشاغلين للوظائف الدائمة بصفة مؤقتة بغير الطريق الذي رسمه القانون .

وقـد أفتـي بـان : استظهرت الجمعية العمومية أن العاملين بهيئة المجتمعات العمرانية الجديدة لا يخضعون فيما يتعلق بتنظيم شئون توظيفهم لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ إلا فيما لم تنظمه اللائحة الصادرة بقرار مجلس إدارة الهيئة رقم ١ لسنة ١٩٩٠ فى هذا الخصوص . وإذا لم تنظم اللائحة المشار إليها شغل الوظائف الدائمة بالهيئة بصفة مؤقتة فيرجع فى شأن ذلك لأحكام قانون نظام العاملين بالمدنيين بالدولة الصادر بقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث قصر المشرع بالمادة (١٣) من هذا القانون شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة على أحوال محددة نص عليها بالمادة (٦٠)وهى تلك المتعلقة بشغل وظيفة الموفد فى بعثة أو منحه أو إجازة دراسية بصفة مؤقتة وفى هذه الأحوال تسرى على شاغل هذه الوظيفة أحكام الوظائف الدائمة ومن تلك الأحكام ما نصت عليه المادة (٦٦) مكررا المشار إليها المنظمة للإجازة الممنوحة للعاملين بأمراض مزمنة الصادر بتحديدها قرار من وزير الصحة - أيا كان القول فى صحة العقد المبرم بين المعروضة حالته وهيئة المجتمعات العمرانية الجديدة - فى خصوص شغل الأول لوظيفة مدير عام بالهيئة فان الثابت أن المذكور يعانى من شلل نصفى أيسر قديم مع هبوط فى درجة الوعي وعدم القدرة على الكلام وهو من الأمراض المدرجة بقرار وزير الصحة رقم ٢٥٩ لسنة ١٩٩٥ الصادر فى شان تحديد الأمراض المزمنة إلى منح عنها المريض إجارة استثنائية باجر كامل أو يمنح عنها تعويضا يعادل أجره كاملا طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته وإذا كان المذكور يشغل وظيفة دائمة من الوظائف الهيئة (مدير عام) بصفة مؤقتة فى غير الأحوال التي تنص عليها قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فانه والحال كذلك يخرج المعروضة حالته من عداد المخاطبين بحكم المادة (١٣) من القانون المشار إليه وبالتالي لا ينطبق فى شانه نص المادة (٦٦) مكررا السالف بيانها ولا تسرى فى حقه قرار وزير الصحة رقم ٢٥٩ لسنة ١٩٩٥ وبذلك لا يكون المذكور فى إجازة استثنائية بأجر كامل (فتوى رقم ١٠٢٧ لسنة ٢٠٠٢/١٢/١١ ملف رقم ٦٠٢/٦/٨٦) .

<u>العامل المريض مرض مزمن لا يستحق مكافأة تشجيعية :</u>

عدم أحقية العامل المريض بمرض مزمن فى التقاضي للمكافأة التشجيعية خلال فترة الإجازة الاستثنائية الممنوحة له وفقا للقانون رقم ١٩٦٤/٢٤ . (ملف رقم ٦٥٥/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٤/١٠/١٧).

<u>المقصــود بالآجــر الكــامل :</u>

مادة ٦٦ مكررا من قانون نظام العاملين المدنيين ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة ٧٨ من قانون رقم ٧٩ لسنة ٧٥ بشان التامين الاجتماعي ينصرف مفهوم الآجر الكامل الذي يستحقه المريض بأحد الأمراض المزمنة إلى ما يحصل عليه العامل من اجر وتوابعه وملحقاته من حوافز وبدلات أجور إضافية ولما كانت الإجازات الاستثنائية باجر كامل هي جزء من علاقة العمل المقننة فى هذه العلاقة شانها شان الأجر المستحق عن العمل المؤدى ومن ثم وجوب استحقاق الآجر الكامل عنها وفقا لصريح القانون تحقيقا للغاية التي استهدفها المشرع من هذا الحكم الاستثنائي رعاية منه للعاملين المصابين بأحد الأمراض المزمنة - تطبيق (الطعن رقم ٦٨٨ لسنة ٤٣ ق ع جلسة ١٩٩٨/١٢/٢٦) .

<u>حوافز العامل المريض بمرض مزمن خلال هذه الفترة :</u>

المادة ٧٨ من قانون التامين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ حيث قرار المشرع فيها بأنه أولى رعاية خاصة للعامل المريض بأحد الأمراض المزمنة فقرر منحه تعويضا يعادل اجره كاملا إثناء فترة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرار يمكنه من العودة إلى العمل لمباشرة أو يتبين عجزه كاملا طبقا للتعويض المحدد بالقانون المشار إليه هو مجموع ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي ويشمل عنصرين هما الأجر الأساسي وهو الأجر المبين فى الجدول المرفقة بنظم التوظيف التي يخضع لها العامل وفقا لوظيفته التي يشغلها والأجر المتغير ويقصد به باقي ما يحصل عليه المؤمن عليه خاصة الحوافز والبدلان والأجور الإضافية فالمشرع اعتبر أن العامل المريض بمرض مزمن موجود فعلا فى الخدمة ومشاركا فى العمل فقرر أحقية فى الحصول على اجره وفقا للوظيفة التي يشغلها وكذلك عناصر الأجر المتغير من حوافز وبدالات أجور إضافية مما يتطلب الحصول عليها المشاركة والإسهام الفعلي فى الإنتاج والمقررة لشاغلي وظيفته واخذ فى الاعتبار أن الأساس الذي وضعه المشرع لتحديد هذا التعويض متوسط ما كان يحصل عليه فى السنة السابقة تمثل الحد الأدنى لحقوق العامل المريض بمرض مزمن أكد ذلك المنشور رقم ٦ لسنة ١٩٨٨ والصادر من وزارة التأمينات (الطعن رقم ٩٩٣ لسنة ٤٢ جلسة ١٩٩٩/٨/٢٨) .

<u>المريــض بمــرض مـزمــن :</u>

قضى المشرع بمنح العاملين المصابين بأحد الأمراض المزمنة المحددة بالقانون رقم ١٩٦٣/١١٢ حقا وجوبا فى إجازة استثنائية باجر كامل مهما استطالت مدة هذه الإجازة التي لا تنتهي إلا بشفاء المريض وعودته إلى عملة أو باستقرار حالته استقرارا يمكنه من القيام بعمله فإذا لم يتحقق آيا منها ظلت الإجازة قائمة بدون قيد زمني ولا تنتهي إلا بأحد الأسباب الموجبة لانتهاء الخدمة عدا اللياقة الصحية كما أوجب عرض المريض على الجهة الطبية المختصة لتوقيع الكشف عليه كل ثلاث شهور للوقوف على حالته الصحية وبيان مدى إمكان عودته لعمله فان الجهة

الإدارية يجوز لها الربط بين الأجر والعرض على القومسيون الطبي (ملف رقم ٥٨٦/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٢/٥/١٩) .

وتنص المادة (٦٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " تضع السلطة المختصة الإجراءات المتعلقة بحصول العامل على الإجازة المرضية ويعتبر تمارض العامل إخلالا بواجبات الوظيفة وإذا رغب العامل المريض فى إنهاء أجازته والعودة لعمله وجب آن يقدم بذلك طلبا كتابيا وان يوافق المجلس الطبي على ذلك " .

خول المشرع السلطة المختصة بوضع قواعد تحديد الإجراءات التي يلتزم باتباعها العامل للحصول على الإجازة المرضية .

ويعد تمارض العامل إخلالا بالواجبات الوظيفية يؤدى ألي اعتبارها مخالفة تأديبية مجال بشأنها للتحقيق .

إذا رغب العامل فى إنهاء أجازته المرضية وجب أن يقدم طلبا إلى الجهة الطبية المختصة بذلك ويوافق المجلس الطبي على ذلك .

وتنص المادة (٦٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " لا يجوز للعامل أن يعمل باجر أو بغير اجر لدى الغير خلال أجازته المقررة فى المواد السابقة وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للجهة التي يتبعها أن تحرمه من اجره عن مدة الإجازة أو إن تسترد ما دفعته إليه من اجر مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي فى جميع الأحوال .

قرر المشرع فى هذه المادة قاعدة هامة وهى عدم جواز اشتغال العامل أثناء إجازات الأعياد الرسمية أو العارضة أو الاعتيادية أو المرضية لدى الغير سواء كان باجر أو بدون اجر وإذا ثبت اشتغاله فيجوز لجهة الإدارة أن تحرمه من اجر عن مدة الإجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من اجر مع توقيع الجزاء التأديبي عليه .

وتنص المادة (٦٩) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن "تكون حالات الترخيص بإجازة بدون مرتب على الوجه الآتي :

يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة اشهر على الأقل إجازة بدون مرتب ولا يجوز أن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج فى الخارج ويسرى هذا الحكم سواء كان الزوج المسافر من العاملين فى الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال أو القطاع الخاص . ويتعين على الجهة الإدارية أن يستجيب لطلب الزوج أو الزوجة فى جميع الأحوال .

يجوز للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب للأسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة وفقا للقواعد التي تتبعها . ولا يجوز فى هذه الحالة ترقية العامل إلى درجات الوظائف العليا ألا بعد عودته من الإجازة كما لا يجوز الترخيص بهذه الإجازة لمن يشغل إحدى تلك الوظائف قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ شغله لها . وفى غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا تجوز ترقية العامل الذي تجاوز مدة جازته أربع سنوات متصلة وتعتبر المدة متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمني يقل عن سنة . وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الإجازة التي تجاوز مدتها أربع سنوات على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين

مماثل للعدد الذي كان يسبقه فى نهاية مدة الأربع سنوات أو جميع العاملين الشاغلين لدرجة الوظيفة عند العودة أيهما أقل.
يجوز للسلطة المختصة منح العامل المنتسب لإحدى الكليات أو المعاهد العليا إجازة بدون مرتب عن أيام الامتحان الفعلية . ويجوز للجهة الإدارية شغل وظيفة العامل الذي رخص له بإجازة بدون مرتب لمدة سنة على الأقل بالتعيين أو الترقية عليها .

ملحوظــة :
استبدلت الفقرة الأولى من البند (١) المادة الثامنة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة وبتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمعمول به اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٩٤ والمستبدل بندها الثاني بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ والمعمول به اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٩٤ والمستبدل بندها الثاني بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .
حدد المشرع فى هذه المادة ثلاثة حالات للتصريح بإجازة بدون مرتب أولها الإجازة المقرر للزج أو الزوجة إذا ما سافر أيهما للخارج وهذه الإجازة وجوبيه والثانية إجازة بناء على طلب العامل وتقدير السلطة المختصة وهذه الإجازة جوازيه للسلطة المختصة والثالثة إجازة بدون مرتب للعامل المنتسب لأجدى الكليات إن المعاهد العليا عن أيام الامتحان الفعلية وهذه الإجازة جوازيه للسلطة المختصة وسوف نلقى الضوء الثلاث حالات كما يلي:
الحالة الأولى : الإجازة المقررة للزوج أو الزوجة إذا ما سافر آيهما للخارج :
أوجب المشرع على السلطة المختصة منح الزوج أو الزوجة إجازة وجوبية إذا رخص أحدهما للسفر للعمل إلى الخارج لمدة ستة اشهر على الأقل على ألا تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج أو الزوجة فى الخارج سواء كان يعمل بالقطاع العام أو الحكومية أو القطاع الأعمال أو القطاع الخاص .
وقــد قضــى بــان : إجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة المادة (٤٨) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الإجازة الخاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج فى ظل أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ هي آمر جوازي لجهة الإدارة تترخص فى منحها أو منعها تبعا لتوافر الشروط التي تطلبها المشرع حسبما تمليه اعتبارات الصالح العام وحسن سير المرافق العامة مؤدى ذلك انه إذا انقطع العامل عن العمل استنادا إلى انه قدم طلب الإجازة دون أن توافق السلطة المختصة على منح الإجازة فإنه بذلك يكون قد ارتكب مخالفة الانقطاع عن العمل دون إذن . (الطعن رقم ١٠٤ سنة ٢٥ ق جلسة ١٩٨٧/١/٢٤) وبأنه " ولئن كان من حق الزوج أو الزوجة الحصول على إجازة خاصة بدون مرتب ذا رخص أحدهما بالسفر إلى الخارج فلا أن مناط استعمال هذا الحق تتوافر عدة شروط منها أن يكون كلا الزوجين من العاملين الخاضعين لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه أومن العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة وذلك دون أولئك الذين يعملون بالقطاع الخاص وكذلك فإن منح العامل تلك الإجازة يجب أن يكون مسبوقا بطلب منه حتى يتسنى للجهة الإدارية التحقق من توافر شروط منحها فتستجيب لطلبه أو يستبين لها عدم توافر تلك الشروط كلها أو بعضها فى حق العامل فلا

تصرح له بالإجازة المطلوبة ومن حيث انه متى كان ما تقدم وكان الثابت أن الزوج المطعون ضدها السيدة /........ استقال من عمله بالحكومة ليتمكن من التعاقد فى الخارج بعد أن رفضت الجهة منحة أجازته وذلك حسبما اقر به أمام دائرة فحص الطعون بهذه المحكمة ، وعلى النحو الوارد بمحضر جلسة ١١من يونيو سنه ١٩٨٦ - ومن ثم فأنه لم يعد من العاملين الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنين بالدولة - وبهذه المثابة فلا يحق لزوجته المطعون ضدها الإفادة من حكم الفقرة الأولى ، وأن كان ذلك لم يكن ليمعن من النظر فى منحها تلك الإجازة تطبقا لأحكام الفقرة الثانية من المادة المذكورة ، إذا ما كانت قد تقدمت بطلب بذلك وقدرت السلطة المختصة وفقا للقواعد التي تتبعها الأسباب المبررة لطلبها ، وإذا لم تعنى المطعون ضدها بتقديم أى طلب سواء لتجديد أجازاتها لمرافقة زوجيها والتي لم يعد له حق فيها على ما سلف بيانه ، أو لمنحها أجازه لم قد تبيده من أسباب تقدرها السلطة المختصة ، فإن انقطاعها عن العمل بعد انتهاء الإجازة التي سبق للجهة الإدارية أن منحتها أيها يشكل والأمر كذلك مخالفة فى حقها لاينفى وقوعها الطلب التي تقدمت به بعد أحالتها إلى المحاكمة التأديبية لمنحها أجازة بدون مرتب لسنه الخامسة (الطعن رقم ١٥ لسنه ٢٨ق جلسة ١٩٨٦/١٢/١٣) . وبأنه " إذا ما رخص للزوج أو الزوجة من الجهة المختصة بالسفر إلى الخارج لمدة ستة اشهر على الأقل فان الآخر يمنح إجازة بدون الأخر يمنح إجازة بدون مرتب لمرافقة زوجة فى الخارج على إلا تتجاوز تلك الإجازة مدة بقاء الزوج المرخص له أصلا بالسفر للخارج ويتعين على الجهة الإدارية فى هذه الحالة أن تستجيب لطلب الزوج والزوجة بالموافقة على تلك الإجازة لمرافقة زوجة المرخص له بالسفر للخارج وقد وردت عبارة المشرع فى نص هذه المادة صريحة فى وجوب مرافقة الجهة الإدارية على منح الإجازة فى تلك الحالة بحيث لا تتمتع بأية سلطة تقديرية فى هذا الشان وإنما يتعين عليها وجوب المرافقة على تلك الإجازة طالما قد توافرت الحالة المنصوص عليها فى هذه المادة وبحيث إذا ما رفضت جهة الإدارة الموافقة على تلك الإجازة فان قراراها يعد غير مشروع ومخالف للقانون . ومن حيث انه مما يتقطع بان المشرع لم يمنح الجهة الإدارية أية سلطة تقديرية فى رفض تلك الإجازة انه بالرجوع إلى نص المادة (٤٨) من القانون السابق للعاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وهو النص المقابل للمادة (٦٩) من قانون العاملين المدنيين الحالى رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٨يبين انه يجرى على انه يجوز للسلطة المختصة وبناء على طلب العامل منحه إجازة خاصة بدون مرتب للمدة التي تحددها فى إلا أحوال الآتية : (١) للزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر إلى الخارج لمدة سنة على الأقل ولا يجوز أن تجاوز الإجازة مدة بقاء الزوج فى الخارج (٢) .... والمستفاد من نص المادة ٤٨ المشار إليه أن المشرع كان يعتبر منح العامل الإجازة لمرافقة الزوج فى هذه الحالة خاضعا للسلطة التقديرية للجهة الإدارية وليس على سبيل الوجوب عليها وإنما هو أمر جوازي لها كما كان يعطى الجهة الإدارية سلطة تحديد مدة تلك الإجازة إلا أن المشرع عدل عن هذا الأمر تماما فى المادة ٦٩ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ إذ قد استخدم فى صدر هذا النص عبارة يمنح الزوج أو الزوجة فى جميع الأحوال كما ذيله بعبارة ويتعين على الجهة الإدارية أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة فى جميع الأحوال ومن ثم أصبح تمتع الموظف العام بالإجازة فى هذه الحالة إنما هو أمر مقرر وجوبا بصريح نص القانون دون أي سلطة تقديرية لجهة الإدارة

بحرمانه أو منعه من ممارسة هذا الحق والمشرع فى ذلك إنما يستهدف حماية الأسرة ورعايتها والحفاظ على تماسكها ووحدتها باعتبارها الخلية الأولى فى المجتمع وركيزة أساسية من ركائزه كما أن المشرع فى ذلك إنما ينزل على حكم المادة التاسعة من دستور جمهورية مصر العربية الصادر عام ١٩٧١ والتي نصت على أن الأسرة أساس المجتمع وتحرص الدولة على الحفاظ على الطابع الأصيل للأسرة المصرية وما يتمثل فيه من قيم وتقاليد مع تأكيد هذا الطابع وتنميه فى العلاقات داخل المجتمع المصري وما استهدف المشرع فى المادة ٦٩ تأكيده من وجوب جمع شمل الأسرة فى الحالة المنصوص عليها فى تتلك المادة حتى تحتفظ بتماسكها ووحدتها ولا ينفرط عقدها إذا ما استطال سفر أحد الزوجين للخارج أنما يعبر عن وحده من التقاليد الراسخة فى المجتمع المصرى والذى حفظت له أصالتها واستقراره أكد المشرع الدستوري فى المادة التاسعة من الدستور حرص الدولة على الحفاظ علية ومن حيث انه لا يقدح فى ذلك ما آثاره الطعن المائل من انه يجوز لجهة الإدارة رفض منح الموظف هذا الحق رغم توافر شرائطه وهو اللجوء إلي القضاء للحصول على الحكم بإلغاء قرار الإدارة فى هذا الشان ولتقرير أحقيته فى السفر لمرافقة الزوج ذلك إن هذا القول ينطوي على مخالفة صريحة لنص المادة ٦٩ المشار إليه الذي أوجب على الجهة الإدارة الموافقة على الإجازة فى الحالة المعروضة دون أن تتمتع بأي سلطة تقديرية فى هذا الشان كما أن هذا القول يتعارض مع الاعتبارات التي من أجلها قرر المشرع للموظف هذا الحق وأوجب على الإدارة أجبته إليه وهو الحفاظ على تماسك الآسرة ووحدتها وهى اعتبارات لا تتحمل الإعاقة أو التأخير وإلا فات الغرض من تقرير هذا الحق وانفتح الباب للعنت بما يتعارض مع ما تمليه المصلحة العامة فى هذا الشأن هذا فضلا عن أن الحق المقرر للموظف العام طبقا للمادة ٦٩سالفة الذكر إنما يرقى إلى مرتبة الحقوق المقرر بقوة القانون والتي لا محل للمجادلة فيها أو تأخير أو أعاقه حصول الموظف عليها لذات الاعتبارات التي من أجلها تقرر هذا الحق ومن ثم فإذا ما رفضت الجهة الإدارية الموافقة على الإجازة لمرافقة الزوج فى هذه الحالة فإن قرارها هذا يعد مشوبا بمخالفة جسيمه للقانون لا يمكن أن يولد للإدارة حقا فى مجازة الموظف إداريا لهذا السبب وإلا يعد بالتالي مسلك هذا الموظف الذي يمارس حقه فى مرافقة زوجة المقرر بقوة القانون مرتكبا لأي ذنب أدارى والقضاء الإداري إذا ما طرح عليه هذا النزاع سواء للنظر فى إلغاء قرار الإدارة برفض الموافقة على الإجازة فى الحالة المنصوص عليها فى تلك المادة أو سواء للنظر فى تأديب الموظف العام المرافق لزوجة فى هذه الحالة إنما يصدر حكمة مستمدا من اصل القانون واحد هو مبدأ المشروعية نزولا على سيادة القانون فى رابطة من روابط القانون العام ومن ثم فان القضاء الإداري ينظر فى مشروعية قرار الإدارة المشار إليه أو مدى مشروعيه مثل هذا الموظف المذكور للقانون بحيث لا يختلف حكمه فى الحالتين اللذين هما وجهان أمر واحد فإذا ما كان قرار الإدارة المشار إليه مخالف للقانون لمخالفته لما أوجبه المشرع من منح الموظف أجازة للمرفقة الزوج فى الخارج فإن مسلك هذا الموظف المرافق لزوجة فى الخارج لا يمكن أن يكون مشكلا لمخالفة تأديبه أو مستوجبا للجزاء الإداري وعلى ذلك فان انقطاع الموظف على العامل فى الحالة المنصوص عليها فى المادة (٦٩) بعد توافر شرائطها لا يعد مشكلا لأى ذنب أدارى فى حقه . (الطعن رقم ٥١٠ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٨٨/٤/١٦) .

وقـد أفتـي بـان : استعراض نصوص المواد الرقمية ١و٣١و٣٣ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بنظام شئون البعثات والإجازات الدراسية والمنح ومقتضى ما سبق أن الوفاء بالالتزام لا يتحقق إلا إذا عمل المبعوث بخدمة الجهة التى أوفدته فعلا فلا يكفى مجرد استمرار صلته للوظيفة بها إذا كان قد أمضى مدة الالتزام فى خدمة جهة غيرها ، ألا أن تكون جهة حكومية أو غير حكومية بالشروط وفى الأحوال التي بينها النص وهى تكون فى الدولة فلا تفنى عنها أن تقضي بعضها لمرافقة زوجته فى الخارج حتى ولو بخدمة دولة غيرها . وعلى ذلك فلا تحسب المدة التى يقضيها المبعوث فى اجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة زوجته مما تخيره قوانين التوظيف لأنها لا تعتبر مدة خدمه فعليه وإنما تعتبر ضمن مدة الخدمة في الوظيفة حكما ، وليس مما يترتب علي ذلك في الواقع أو في القانون أن يعتبر قد أوفي بإلزامه في خدمة الجهة التي أوفدته إذ واقع الحال غير ذلك، فهذه الاجازة الخاصة من شأنها أن تبعد الموظف عن عمله كليه طوال مدتها فلا تحسب ضمن مدة الخدمة الفعلية محل التزامه ، ولا يغير من ذلك أن هذه المدة تحسب اعتبارا ضمن مدة خدمته في أقدمية درجاته و علاواته وفي المعاش طبقا لقوانين التوظف و المعاشات ، اذ أن ذلك مقصور على محله و لا يمتد إلى حساب إذ أن ذلك مقصور على محله ولا يمتد إلى حساب مثل هذه المدة ضمن مدة التزامه بالخدمة الفعلية فى الجهة التي أوفدته طبقا للمادة ٣١ من قانون البعثات التي لا تنتجه بحسب نصبها وطبيعية الالتزام المقرر فيها والمقصود منها الى اعتبارا مدة الاجازة بدون مرتب وفيها ينقطع المبعوث عن خدمة الجهة لسنه أو أكثر بناء على طلبه لظروف خاصة ولا يعتبر قانونا عذرا قهريا موجبا ضمن المدة التي يجب عليه أن يعمل طوالها بخدمة الجهة التي أوفدته ومن ثم فلا تحسب الإجازة بدون مرتب فى مثل هذه الحالة من مدة الخدمة الواجب عليه قضاؤها فى خدمة تلك الجهة ومن ثم فانه إذا انتهت خدمته يعدها ولم يكن قد اكمل فى الخدمة الفعلية المدة المقررة لذلك فانه يلتزم بأداء مصاريف والمرتبات التي أنفقت عليه أو صرفت له خلال مدة البعثة علم بما أوجبه نص المادة ٣٣ من فانون البعثات وتعهد قيامه بالبعثة (فتوى رقم ٤٠٩/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٠/١٢/٥) وبأنه " المادة (١٢) من قانون المحاماة رقم ١٧ لسنة ١٩٧٣ المواد ١٢ ،١٣ ،١٤،من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ فى شأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها والمعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨٦ ولما كان التعيين فى وظائف الإدارات القانونية الخاضعة لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ سالف البيان فى درجة محام ثالث فما يعلوها يتم عن طريق الترقية من الوظيفة التى تسبقها مباشرة على أساس مرتبة الكفاية وشروط شغل وظائف الإدارات القانونية الواردة فى المادة ١٣ سالفة البيان ولما كان المشرع فى هذه الشروط قد أفتى بالنسبة لبعض الوظائف بمجرد القيد فى إحدى جداول نقابة المحامين وبالنسبة للبعض الآخر اشترط فضلا عن هذا القيد ضرورة قضاء فترة زمنية على القيد فى الجدول الأدنى مباشرة وبالنسبة لبعض الوظائف اشترط أما القيد فى إحدى الجداول لمدة معينه أو انقضاء مدد اشتغال بالمحاماة وعلى ذلك فمتى استكمل عضو الإدارة القانونية مدد القيد أو مدد الاشتغال بالمحاماة الواردة فى المادة ١٣ سالفة البيان فانه يكون قد استوفى شروط الترقية طالما توافرت فى حقه باقى لشروط التي تطلبها المشرع ولما كان القيد فى إحدى جداول المحامين المشتغلين يفيد الاشتغال بالمحاماة طالما لم تقم بالمحامى إحدى الحالات التى تقتضى نقل اسمه الى جدول غير

المشتغلين وذلك حسبما تقرره لجنة قبول المحامين المنصوص عليها فى المادة ١٦ من قانون المحاماة سالف البيان ومن ثم فطالما لم يصدر قرار من إحدى اللجان المشكلة وفقا لأحكام قانون المحاماة يؤثر فى صحة قيد المحامى بإحدى الجداول فإنه يتعين الاعتداد بها ولا وجه للقول فى هذا الشأن بأن العبرة ليست بانقضاء مدد القيد بغض النظر عن ممارسة المهنة خلالها وإنما بممارسة المهنة فعلا طوال كل مدة من المدد المذكورة فى المادة ١٣ سالفة البيان إذ أن هذا القول لا يجد له سند من نصوص القانون فضلا عن تعارضه مع ما هو ثابت بجداول نقابة المحامين . وبالتالي فإن حصول العامل عضو الإدارة القانونية على اجازة خاصة سواء لمرافقة الزوج أو لرعاية الطفل لا يؤدى الى انفصام الرابطة الوظيفية بينه وبين جهة عملة بل تظل هذه الرابطة قائمة ومن ثم يتعين الاعتداد بهذه المدة ضمن المدد المشترطة لترقيته وفقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ (فتوى رقم ٣٣١/٦/٨٦ جلسة ١٩٨٩/١/٤) وبأنه " أن المشرع استحدث بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ حكما جديدا مقتضاه حظر ترقية العامل على درجات الوظائف العليا إذا كان وقت إجرائها بأجازة فإذا كان شاغلا لإحدى هذه الوظائف فلا يجوز الترخيص له بهذه الاجازة قبل مضى سنه من تاريخ شغله لها أما بالنسبة للترقية الى غير الوظائف العليا فلا تجوز لمن جاوزت مدة أجازته أربع سنوات يوضع أمام العامل عدد معين من العاملين الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما اقل وهذا الحكم المستحدث طبقا لتصريح نص المادة الأولى من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ المشار إليه واردا على البند (٢) من المادة ٦٩ سالفة الذكر مما يعنى اقتصار هذا الحكم المستحدث على الاجازات الممنوحة طبقا لهذا البند (١) من ذات المادة ولو كان المشرع يهدف الى سريانه على هذين البندين على السواء لكان استبداله للمادة (٦٩) بأكملها بدلا من قصر التعديل على البند (٢) منها وحيث أن صياغة البند (٢) من المادة ٦٩ سالفة الذكر بعد تعديلها تؤكد المعنى السابق حيث استطردت بعد ذكر البند (٢) قائلة ولا يجوز فى هذه الحالة....... مما يعنى أن ما ورد من أحكام قاصر فقط عسل البند (٢) من المادة (٦٩) ولا يمتد الى الاجازة الخاصة بدون مرتب المشار إليها فى البند (١) من هذه المادة وحيث انه مما يؤكد المعنى السالف أيضا أن الطبيعة الاجازة المنصوص عليها فى البند (١) من المادة (٦٩) سالفة الذكر وهى الاجازة الخاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج تأبى الخضوع لبعض القيود الواردة بهذا الحكم المستحدث من ذلك أن حظر الترخيص للعامل الذى يشغل إحدى درجات الوظائف العليا باجازة إلا بعد مضى سنة من تاريخ شغله لها لا يمكن اعماله إلا بالنسبة للاجازة التى تترخص فى منحها جهة الإدارة وهى الاجازة المنصوص عليها فى البند (٢) من المادة ٦٩ سالفة الذكر أما الاجازة الخاصة لمرافقة الزوج فلا تترخص فيها جهة الإدارة إذ يتعين عليها طبقا للنص أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة فى جميع الأحوال ومن ثم لا يمكن تطبيق هذا الحظر الوارد بالحكم المستحدث على هذه الاجازة الواردة بالبند (١) من المادة ٦٩ (فتوى رقم ٣٤٤/٦/٨٦ جلسة ١٩٨٦/١/٢٢) .

ملحوظة :

فى هذه الأحكام والفتاوى يجب أن تلاحظ التعديل الذى ورد على الفقرة الأولى لأن هناك أحكام وفتاوى ذكرناها صدرت قبل هذا التعديل .

الحالة الثانية : اجازة بناء على طلب العامل

أجاز المشرع للسلطة المختصة منح العامل اجازة بدون مرتب لأسباب يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة وفق قواعد العمل بها وأوجب المشرع عدم جواز ترقية العامل الى درجات الوظائف العليا إلا بعد عودته من الاجازة ولا يجوز منح هذه الاجازة لشاغلى الوظائف العليا قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ شغله لها ولا يجوز ترقية العامل إذا كانت مدة أجازته أربع سنوات متصلة أو بينها فاصل زمنى يقل عن سنة على أن تحدد أقدميته بعد عودته من الاجازة على أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل العدد الذى كان يسبقه أو جميع العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه أو جميع العاملين الشاغلين لدرجة الوظيفة بدرجة اقل وهذه الاجازة جوازية للسلطة الإدارية تمنحها للعامل أو تحرمه منها .

وقــد افتــى بــان : المادة ٦٩ من القانون المشار إليه أن تتحدد أقدميته العامل ى الدرجة التى كان يشغلها عند انقطاعه عن العمل وقد تجاوزت مدة انقطاعه الأربع سنوات على الأساس أن يدفع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذى يسبقه فى نهاية مدة الأربع سنوات أو جميع العاملين الشاغلين لدرجة وظيفة عند عودته أيهما اقل وان أعمال ذلك ليس إضافة مانع جديد من موانع الترقية وإنما هو إعمال لنص واجب التطبيق يستهدف فى حقيقة الموازنة بين مصلحة العامل فى ألا يحرم من الاستجابة لمطلبه فى الاجازة بدون مرتب وبين مصلحة العامل التى تنافى بان تحرم الوظيفة من شاغلها مع تمسك مدة تزيد على أربع سنوات بحيث من يكون قد اختار الابتعاد عن الوظيفة لمدة تزيد على الأربع سنوات متصلة أن يتحمل مغرم ذلك بان يدفع أمامه لدى عودته بعد أربع سنوات عدد مماثل من العاملين للعدد الذى كان أمامه عقب انتهاء مدة الأربع سنوات من الابتعاد عن الوظيفة ولا بغير من ذلك من اعتبار أن مدة خدمته متصلة أن المدد ابتعاده عن الوظيفة تدخل فى إطار حساب مدة خدمته الكلية (الطعن رقم ٦٠٨١ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٩٩/٩/٢٥)

وقــد افتــى بــان : استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع وضع تنظيما خاصا للاجازات التى يستحقها العاملون الخاضعون لأحكامه وحظر فى المادة (٦٢) السالف بيانها بالقطاع العامل عن العمل إلا فى حدود هذه الاجازات بالشروط والأوضاع المقررة لمنحها وحدد المشرع بالمادة (٦٩) المشار إليها حالات الترخيص بأجازة بدون مرتب حيث أجاز بالفقرة الثانية منها للسلطة المختصة منح العامل اجازة بدون مرتب للأسباب التى يبديها وتقدرها السلطة المختصة حسب مقتضيات العمل وظروفه وفى حدود القواعد التى تتبعها السلطة المختصة فى شان منح مثل تلك الاجازات لاحظت الجمعية العمومية أن الحالة المعروضة تخرج من مجال تطبيق حكم المادة (٢/٦٩) بحسبان أن هذه المادة على ما هو بادى من صياغتها تتعلق بنوع اجازات متتابعة الأيام يبعد فيها العامل عن وظيفته مدة معينه قد تطول لمدة سنة أو اكثر وهو يختلف عن حاله الحصول على اجازة يوم واحد كل أسبوع وتوفيقا بين واجبات المرأة العاملة نحو أسرتها والتزاماتها المقررة تجاه عملها فقد أجاز المشرع فى المادة (٧٢) السالف بيانها للسلطة المختصة فى إطار القواعد التى تضعها أن ترخص للعاملة بأن تعمل نصف أيام العمل الرسمى وذلك مقابل نصف الأجر المستحق وفقا للأوضاع والشروط التى قررها المشرع فى هذا الخصوص وجاء بها قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٠٠ والكتاب الدورى رقم ٢ لسنة ٢٠٠٠ المشرع يكون قد وضع تنظيما محددا بالمادة

(٧٢) لمنح المرأة العاملة لاجازة توفق بها بين واجباتها الأسرية والتزاماتها الوظيفية وهو تنظيم مغاير تماما لما قرره المشرع بالمادة (٦٩) السالف بيانها ومن ثم فلا يجوز لجهة الإدارة أن تخرج عن هذه الأوضاع والشروط لأنها وردت على سبيل الاستثناء ومن ثم فلا يجوز التوسع فيها او القياس عليها الاجازة المطالب بها وهى يوم السبت من كل أسبوع ولمدة سنة لا تتدرج تحت الاجازات التى نص عليها المشرع فى القانون بنظام العاملين المدنيين بالدولة (فتوى رقم ٧٩ بتاريخ ٢٠٠٣/١/٢٩ ملف رقم ٥٧٤/٦/٨٦)

وأن المشرع استحدث بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ حكما جديدا فى المادتين ٥٨ ،٢/٦٩ المشار إليهما بشأن تحديد أقدمية العامل عند عودته من الإعارة أو الاجازة الخاصة بدون مرتب التى تجاوز مدتها الأربع سنوات فيوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه فى النهاية مدة الأربع سنوات او يماثل عدد جميع العاملين الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما اقل ويقتضى اعمال الأثر المباشر لهاتين المادتين وطبقا لما انتهت إليه الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ١٩٨٦/٥/٢١ بشان العامل الممنوح اجازة خاصة وهو سريان أحكامهما على العامل المعار أو الممنوح اجازة خاصة بدون مرتب فى تاريخ العمل بنصيهما بعد تعديلهما بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ أي فى ١٩٨٣/١١/١٢ فإذا كان العامل فى هذا التاريخ أو بعد ذلك تجاوز مدة إعارته أو أجازته أربع سنوات فتحدد أقدميته فى تاريخ إكمال أربع سنوات على الإعادة أو الإجازة الخاصة بدون مرتب أما إذا اكتملت مدة الأربع سنوات قبل العمل به واستمر العامل فى الإعادة أو الإجازة الخاصة بدون مرتب حتى تاريخ العمل بالمادتين المذكورين فى ١٩٨٣/١١/١٢ فيعمل بالقيد المذكور اعتبارا من هذا التاريخ .
ولما كان العاملون حالاتهم يتحقق فى شانهم مناط تطبيق حكم الفقرتين الأخيرتين من كل من المادتين ٥٨ ،٢/٦٩ سالفي الذكر لوجودهم فى إعارات أو إجازات خاصة بدون مرتب مدد جاوزت الأربع سنوات ثم عودتهم فورا انتهاء إعاراتهم أو أجازتها الخاصة وتسلمهم العمل ومن ثم يتعين أعمال هاتين المادتين عليهم عند عودتهم وتسلمهم العمل بالعمالة الزائدة وقبل نقلهم إلى العمالة الدائمة وذلك بان يوضع أمام كل منهم عند عودته من الإعارة أو الإجازة الخاصة بدون مرتب عدد مماثل للعدد الذي كان أمامه فى نهاية مدة الأربع سنوات أو تاريخ العمل بهاتين المادتين فى ١٩٨٣/١١/١٢ بحسب الأحوال وذلك من العاملين الشاغلين لدرجة الوظيفة التي يشغلها كل منهم بوحدة العمالة الزائدة (فتوى رقم ١٠٧٩/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٧/٦/٣)
لحالة الثالثة : إجازة بدون مرتب للعامل المنتسب لإحدى الكليات أو المعاهد العليا عن أيام الامتحان الفعلية
أجاز المشرع للسلطة المختصة أن تمنح العامل المنتسب لإحدى الكليات أو المعاهد العليا أجاز بدون مرتب عن أيام العمل الفعلية ورخص المشرع لجهة الإدارة شغل وظيفة العامل الحاصل على أجازه بدون مرتب لمدة سنة على الأقل للتعيين أو الترقية عليها .
أحقية عضو هيئة التدريس الذي انتهت مدة أعارته للعمل بالخارج فى الحصول على أجازه بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة دون اشتراط قضاء مدة مماثلة لمدة إعارته السابقة وقد آفتي بان

: لاحظت الجمعية العمومية أن منح أعضاء هيئة التدريس أجازه خاصة لمرافقة الزوج أو الزوجة كان ينظمه حكم المادة (٨٩) من قانون تنظيم الجامعات الصادر القانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ والذي جعل من منح هذه الإجازة آمرا اختياريا خاضعا لتقدير جهة الإدارة وقضت المحكمة الدستورية العليا بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٥/١٢/٢ بعدم دستورية هذا النص باعتباره أفراد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بتنظيم خاص ينال من وحدة الآسرة وترابطها ويخل بالأسس التي تقوم عليها وبالركائز التي لا يستقيم المجتمع بدونها ومايز بذلك (وعلى غير أسس موضوعية) بينهم وبين غيرهم من العاملين المدنيين بالدولة وقدرت المحكمة أن النص بذلك يكون متبنينا تمييزا تحكيميا منهيا عنه بنص المادة (٤٠) من الدستور أشارت المحكمة الدستورية العليا إلى أن الحكم ببطلان النص المطعون فيه وعلى ما تقدم يعنى الرجوع فى شأن المسائل التي كان ينظمه إلى القواعد المقررة بصددها فى القانون العاملين المدنيين بالدولة (وقد نشر هذا الحكم فى العدد ٥١ من الجريدة الرسمية بتاريخ ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٩٥)

وحيث أن المادة (٩٠) من قانون تنظيم الجامعات المشار إليه معدلا بالقانون رقم (٥٤) لسنة ١٩٧٣ تنص على أن لا يجوز الترخيص فى إعارة عضو هيئة التدريس أو إيفاد فى مهمة علمية أو فى إجازة تفرغ علمي وبمراعاة حكم المادة (٨٨) أو فى إجازة لمرافقة الزوج قبل انقضاء مدة مماثلة للمدة التي سبق أن قضاها العضو فى إعارة أو مهمة علمية أو إجازة لمرافقة الزوج ولا يجوز الترخيص فى الإعارة قبل انقضاء ثلاث سنوات على بدء خدمة المرخص له فى هيئة التدريس وتنص المادة (٩١) منه على أنه فى جميع الأحوال لا يجوز أن يزيد مجموع مدد الإعارات والمهمات العلمية وأجازات التفرغ العلمي وإجازة مرافقة الزوج على عشر سنوات طوال مدة خدمة عضو هيئة التدريس كما تنص المادة (١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ على أن يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون وتسرى أحكام على : (١) العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها .... (٢) العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات ويعتبر عاملا فى تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين فى إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة وتنص المادة (١/٦٩) منه بعد تعديلها بالقانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩٤ على انه يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة اشهر على الأقل إجازة بدون مرتب ولا يجوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج فى الخارج ويسرى هذا الحكم سواء كان الزوج المسافر من العاملين فى الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص ويتعين على الجهة الإدارية أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة فى كل الأحوال استظهار الجمعية العمومية مما تقدم إن أحكام القانون بنظام العاملين المدنيين بالدولة (وعلى ما جرى عليه إفتاء وقضاء مجلس الدولة) لا تسرى على العاملين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين أو القرارات أما فيما لم تنظمه هذه القوانين وتلك القرارات فلا مناص من استدعاء الأحكام التي ترصدها الشريعة العامة للتوظيف ما دامت هذه الأحكام لا تتنافى مع أحكام القانون الخاص ولا تتصادم مع نصوص أو تتعارض مع طبيعة الوظائف التي

تحكمها وبناء عليه يكون من مقتضى الحكم بعدم دستورية نص المادة (٨٩) من قانون تنظيم الجامعات المشار إليه استدعاء أحكام المادة (١/٦٩) من قانون نظام العاملين بالدولة فيما يتعلق بمنح أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة تبينت الجمعية العمومية من نص المادة (١/٦٩) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وحسبما جرى به إفتاؤها فى فتواها ملف رقم ٣٤٤/٦/٨٦ بجلسة ١٩٨٦/١٠/٢٢وفتواها ملف رقم ٤٥٧/٦/٨٦ بجلسة ١٩٩٥/٤/١٩ أن المشرع لم يرخص لجهة الإدارة فى منح الإجازة الخاصة لمرافقة الزوج تمنحها جنبا وتمنعها جنبا أخر وتعطيها لعامل وتقبضها عن أخر وتعطيها لعامل وإنما جعلها وجوبيه وألزم جهة الإدارة بأن تستجيب لطلب العامل فى كل الأحوال آخذا فى الاعتبار قيام هذه الإجازة على اعتبارات خاصة للحفاظ على تماسك الأسرة ووحدتها ومن ثم فإن جهة الإدارة لا تملك إلا الموافقة على منح هذا النوع من الإجازات من توافر فيه مناط الحصول عليه ودون أن يكون بملكها أن تفرض قيودا تمس حق العامل فى الحصول على هذه الإجازة أو تحد منه وإلا وقع ما سنته من قيود حول هذا الحق فى حومة مخالفة القانون وتعين الالتفات عنه وأما فيما يتعلق بما قضى به نص المادة (٩٠) من قانون تنظيم الجامعات من عدم جواز الترخيص فى إعارة عضو هيئة التدريس أو إيفاد فى مهمة علمية أو فى إجازة لمرافقة الزوج قبل انقضاء مدة مماثلة للمدة التي سبق أن قضاها العضو فى إعارة أو مهمة علمية إن فى إجازة تفرغ علمي أو فى إجازة لمرافقة الزوج فان الحظر الذي يفرضه هذا النص يتعلق بالإجازات التي تخضع فى منحها لتقدير جهة الإدارة دون الإجازات الو جوبيه وقد اشتمل على الإجازة الخاصة لمرافقة الزوج بحسبانها كانت خاضعة لتقدير جهة الإدارة وفقا لحكم المادة (٨٩) من هذا القانون والتي قضى بعدم دستورها لهذا السبب ومن ثم فإنه وبعد أن اصبح منح هذه الإجازة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وجوبيا كما هو الحال بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة فأنها تخرج عن الحظر الذي يفرضه نص المادة (٩٠) والمادة (٩١) من قانون تنظيم الجامعات المشار إليه من جهة أخرى فان عبارة المادة (٩٠) سالفة الذكر تنص على انه لا يجوز الترخيص فى إعارة ... أو أيفاد ..... أو فى أجازه تفريغ أو فى أجازه لمرافقة الزوج قبل انقضاء مدة مماثلة للمدد التي قضاها العضو فى إعارة فى مهمة علمية أو فى أجازه لمرافقة الزوج وقد استدلت من هذا النص على أن شرط قضاء المدة المماثلة الذي يفرضه للترخيص للعامل بالإجازة يجد قوامه فى حالة التماثل بين نوع الإجازة أو الإعارة السابقة وبين نوع الإجازة أو الإعارة التي يطلبها العامل وأما دون تباتيتا فى نوعها واختلفنا فى طبيعتها فلا يقوم هذا الشرط ومن ثم يحق لعضو هيئة التدريس الذي انتهت مدة أعارته الحصول على أجازه لمرافقة الزوج أو الزوجة دون اشتراط قضاء مدة مماثلة للمدة التي قضاها فى الإعارة للعمل بالخارج وذلك كله لما دامت جميع أجازته ومهماته العلمية وإعاراته لم تجاوز العشر سنوات خلال عمره الوظيفي كله طبقا لحكم المادة (٩١) من قانون (فتوى رقم ٦٩٣ بتاريخ ١٩٩٨/٦/٢ ملف رقم ٥٣٦/٦/٨٦) .
وتنص المادة (٧٠) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك بحد أقصى عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .
واستثناء من حكم المادتين ١٢٥و١٢٦ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تتحمل الجهة الإدارية باشتراكات التامين المستحقة عليها وعلى العاملة

وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن اجرها يساوى ٢٥% من المرتب الذي كانت تستحقه فى تاريخ بدء مدة الإجازة وفقا لاختيارها .
إن المشرع رعاية من جانبه للطفولة والأمومة التي كفلها الدستور فى المادة (١٠) منه قرر فى قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعمول به من ٢٩ مارس سنة ١٩٩٦ حقا للعاملة فى الدولة أو القطاع الأعمال العام بل وحتى القطاع الخاص بضوابط معينه فى الحصول على إجازة بدون اجر لمدة سنتين لرعاية طفلها وتستحق هذه الإجازة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها دون ثمة ترخيص فى ذلك لجهة الإدارة إن شاءت منحتها تلك الإجازة أو منعتها عنها بحسبان أن سلطتها فى هذا الصدد مقيدة فلا سبيل أمامها سوى الاستجابة إلى الطلب المرأة العاملة فى الحصول على تلك الإجازة خاصة بعد أن جعل المشرع من مخالفة أحكام الباب الخامس من القانون المشار إليه ومن بينها هذا الحكم جريمة يعاقب عليها بالغرامة هذا وقت حدد أن المشرع فى المادة الثانية من القانون المشار إليه بنص صريح سن الطفل التي يدور معها وجودا وعدما حق العاملة فى تلك الإجازة بثماني عشرة سنة ميلادية كاملة .
تتحمل الجهة الإدارية باشتراكات التامين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن اجرها يساوى ٢٥% من المرتب الذي كانت تستحقه فى تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها .
وقـد قضـي بـان : حق المرأة العاملة فى الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وإن كان مستمد من القانون مباشرة وان سلطة الإدارة مقيدة فى هذا الشأن إلا أن ذلك ر هين بتوافر شروط منح هذه الإجازة حكمة ذلك مدى حاجة الطفل إلى الرعاية ألام ومن الطبيعي أن الطفل الذي يحتاج إلى رعاية آمة العاملة هو من لم يصل بعد إلى مرحلة الإدراك والتميز وقد حدد القانون المدني فى المادة (٤٥) منه سن التميز ببلوغ سبع سنوات مؤدى ذلك استحقاق العاملة إجازة لرعاية طفلها أن كان دون السابعة أو بلغها فاقدا التميز بسبب من الأسباب المقررة قانونا أو إذا أصيب بمرض يجعله فى حكم عديم التميز ما يستوجب مساعد قضائي له مثال ذلك الإصابة بعاهة أو حالة من حالات التخلف العقلي أو حالة تفقد القدرة على الحركة ويجعل من جاوز سن التميز فى حكم من لم يبلغها بعد . (فتوى رقم ٤٠٧ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٩٦/٢/٢٧) . وبأنه " المادة ٧٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشرع أورد حكما جديدا تنفيذيا لأحكام الدستور فى شأن رعاية الأسرة خاصة الأمومة والطفولة وللمرأة العاملة جعل من حقها الحصول على إجازة رعاية الطفل لمدة عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طيلة حياتها الوظيفية دون ترخيص الجهة الإدارية فى المنح أو المنع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إجازة رعاية الطفل تكون بمنأى عن أعمال قيد العشر سنوات الواردة بالمادة ٩١ من قانون تنظيم الجامعات ما دام لم ينص عليها صراحة . (الطعن رقم ٣٧/١٣٤٧ ق جلسة ١٩٩٩/٥/٨) . وبأنه " قد جاء بالمذكرة الإيضاحية لهذا القانون (ق ٤٧ لسنة ١٩٧٨) أن المادة المشار إليها (م ٧٠) أوردت حكما جديدا اقتضاء تنفيذا أحكام الدستور فى شأن رعاية الأسرة ورعاية العاملة كذلك أخذا بالإيضاحات الحديثة التي كشف عنها التطبيق العملي فجعل من حق العاملة الحصول بناء على طلبها على إجازة لرعاية طفلها لمدة عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طيلة حياتها الوظيفية ومن حيث انه يستفاد من

هذا النص على هدى من المذكرات الإيضاحية فى خصوصه إن الإجازة بدون اجر لرعاية الطفل لا تعد منحة من الجهة الإدارية إن رغبت منحها وان شاءت منعتها بمحض سلطتها التقديرية وإنما تعتبر حقا للمرأة العاملة تستمده من القانون مباشرة متى توافرت شروطها الآمر الذي يجعل سلطة الجهة الإدارية مجرد سلطة مقيدة رهينة بتوافر هذه الشروط من عدمه (الطعن رقم ١٥٢ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٨٧/١/١٠ المكتب الفني لسنة ٣٢) . وبأنه " حق العاملة فى الحصول على إجازة لتربية طفلها هو حق مصدرة القانون ولا مجال فى شانه لسلطة تقديرية لجهة الإدارة ما دام قد تحقق مناط استحقاقه يتعين على العاملة إن تتقدم بطلب الحصول على الإجازة مع المستندات اللازمة لذلك يتعين على العاملة إن تنتظر الفترة المعقولة اللازمة لتباشر الجهة الإدارية وظيفتها الطبيعية فى التحقق من ناط استحقاقها الإجازة ولكي تتدبر فى حدود ما هو متوافر لها من عاملين فى النقل والندب من يحل محل العاملة لصاحب الحق القانوني فى الإجازة إذا استهانت العاملة فى الانتظام فى العامل وأعطت قبل صدور القرار وفى وقت غير مناسب ومتعارض مع حسن سير العمل يعتبر ذلك مكونا لجريمة تأديبية تستوجب العقاب التأديبي حتى ولو كان ثمة حق للعاملة فى الحصول على إجازة توفرت شروطها التي حددها القانون . (الطعن رقم ٢٧٩ لسنة ٢٦ بتاريخ ١٩٨٩/٤/٨ المكتب الفني لسنة ٣٤) .

وقد أفتـي بـان : الحاصل مما تقدم أن العامل فى الدولة أو القطاع العام فى الدولة أو القطاع العام أو القطاع الأعمال العام تستحق إجازة لرعاية طفلها طبقا لحكم المادة ٧٢ من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ متى كان دون الثمانية عشر من عمره وذلك أعمالا لصريح نص المادة الثانية من القانون المشار إليه وما أوردته فى هذا الخصوص مما لا مندوحة من الأخذ بدلالة منطوقة ومفهومه . الأمر الذي لا ينفسح معه مجال للاجتهاد فى هذا الشان وان ما صدر من إفتاء للجمعية العمومية فى هذا الصدد كان فى ظروف وضع تشريعي غاب فيه تعريف الطفولة وتحديد سنة ١ بنص حاسم وهو ما حققه المشرع فى قانون الطفل الجديد بنصه القاطع على أن المقصود بالطفل فى مجال الرعاية المنصوص عليها فى ذلك القانون هو كل من لم يبلغ ثماني عشر سنه ميلادية مؤدى ذلك :- استحقاق العاملة إجازة بدون اجر لرعاية طفلها طبقا لحكم المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ متى كان دون الثماني عشر من عمره (فتوى رقم ٤٧ لسنة ١٩٩٧/١/١٣ ملف رقم ٥١١/٦/٨٦) .وبأنه " وهذا هو الواجب الاتباع وذلك أن المادة (٧٠) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة السالف ذكر نصها بينت إن الإجازة لرعاية الطفل وهذا الاسم وان كان يراد به الولد الصغير إلا انه يبقى حتى يميز ثم لا يقال له بعد ذلك طفل بل هو صبى بالغ ومراهق والى هذا اتجهت المادة (٤٩٤) من قانون الأحوال الشخصية إذ نصت على انه ببلوغ الولد سن التميز وهى سبع سنين ينتزع من الحاضنة وتنتهي مدة حضانة واعتبرت أن هذه السن هي سن المراهقة وان زادت عليها بالنسبة إلى البنت سنتين وهو ما جاء به فى القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٢٩ على إن القانون المدني جاء فحدد سن التميز بسبع سنين دون تفرقه (المادة ٤٥) والاحتكام فى تحديد فى تحديد هذا السن إلي هذا الضابط المعين المستقيم يقطع الخلاف فى النصوص (الأحوال الشخصية محمد أبو زهرة ص ٤٠٥ انه الاختلاف فى ذلك كثير حتى أن بعض علماء اللغة والمفسرون وقفوا بها عند سن الرابعة حتى يجب بعدها الاستئذان فى حكم

الآية الكريمة المتعلقة به فى سورة النور (كتاب أحكام القرآن للقرطبي ص ١٠٨ فى الجزء ١٣).
وقد تتجاوز ذلك على الأقوال مختلفة وينظر فيها إلى حال الوالد وطبيعته لا إلي سنة فتمتد إلى ما بعدها والطفل عن سن التميز تلك وهو يقوم ببعض شأنه ويختلف إلى المدارس واليوم الدراسي فيتفق فى الجملة والغالب مع ساعات العمل الدراسية أو يزيد وهو لا يحتاج إلى ولاية التربية والرعاية من جانب الأم إلى الحد الذي يقتضي انقطاعها عن عملها المحدد ساعاته لتكون معه كل يومه وفى الساعات العمل الدراسة تقوم المدرسة بذلك عنها ولهذا يجب تقيد سن الطفل فى حكم النص بأنه من لم يبلغ سن التميز بدلالة عباراته عرفا ولغة وقانون وبالمعقول لهذه الاعتبارات جميعها إذ إن النص جعل الحق فى تلك الإجازة لسبب بعينه هو الرعاية للطفل بصفته هذه المختصة به والموجبة للرعاية المتاغيبه للإجازة وهو ما ذكر ومن ثم يكون النص مقيد بهذه الدلالة لمعنى رعاية الطفل وبهذا يتحقق التوفيق بين واجب الأم نحو ابنها وبين عملها فى الحدود التي قررها فى مجال الوظيفة ومن حيث المدد أيضا ولا عبرة بتجاوز القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٨٥ بتعديل القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٢٩ المشار إليه لسن الحضانة إلى ما فوق تلك السن امتداد بها إلى سن الخامسة عشرة بالنسبة إلى الوالد والى حين زواج البنت أو لا مدخل لذلك فى خصوصية تفسير المادة ٧٢ سالفة الذكر لاختلاف الحق المقرر بها فى حصول العاملة على الإجازة المذكورة عن الحق فى حضانة الأم ولا ارتباط بين الأمرين فلكل محلة فالإجازة لسبب معين وبالقدر الذي تقضيه وهو لا يجاوز سن التميز على التصحيح وبقاء الولد مع أمه إلى السن المحدد بذلك القانون لا يقتضي التفرغ بالانقطاع عن عملها فى ساعات العامل إلى هذه السن الأخير وعلى ذلك فان المادة (٧٢) تقرر أن الإجازة لا تزيد على سنتين كل مرة فأولى أن تكون الحصول عليها قبل سن التميز لا بعدها (فتوى رقم ٤٢٣/٦/٨٦ جلسة رقم ١٩٩١/٣/٦). وبأنه " اتجه الرأي إلى انه يستظهر من حكم المادة ٧٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالقطاع العام إن العاملة تستحق إجازة بدون اجر لرعاية طفلها وذلك بحد أقصى عامان فى المرة الواحدة ولثلاث مرات أي ست سنوات طوال حياتها الوظيفية إلا إن الطفل الذي يحتاج إلي رعاية آمة العاملة هو من لم يصل بعد إلي مرحلة الإدراك والتميز وقد حدد التقنين المدني فى المادة (٤٥) منه سن التميز ببلوغ سبع سنوات ومن ثم فانه العاملة تستحق الإجازة لرعاية طفلها أن كان دون السابعة أو بلوغها فاقدا التميز بسبب من الأسباب المقررة لذلك أو أصيب بمرض يجعله فى حكم عديم التميز مما يستوجب قانونا تعيين مساعد قضائي طبقا لأحكام القانون وذلك كله فى حالة الإصابة بعاهة من عاهات السمع والبصر والبكم أو بحالة من حالات التخلف العقلي التي تفقد التميز أو غيرها من الحالات التي تفقد القدرة على الحركة وتجعل من جاوز سن التميز فى حكم من لم يبلغها بعد ولذلك فان العاملة تستحق إجازة لرعاية طفلها طبقا لحكم المادة ٧٢ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ متى كان دون السابعة من عمره أو بلغها فاقدا التميز آو كان فى حكم عديم التميز (فتوى رقم ٣٨١/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٨/٣/٦فتوى الجمعية العمومية) وبأنه " إذا ما اخذ بظاهر النص الذي اكتفى بان تقرير الإجازة تمنح لرعاية الطفل ولم يحدد ما هي السن التي يصح إن يطلق على الابن إلى حين بلوغها وصف الطفل ولا مبلغ الرعاية الموجبة للحصول على الإجازة وإذا كانت بحسب الأصل هي التي تقتضي انقطاع الأم عن عملها للقيام بها فإنه يتجه النظر بمراعاة هذه العموميات وظاهر العبارة

المكان إطلاق المعنى الذي تحمل عليه دون تقييد له ولم يلتفت واضع النص أن تضمينها عبارته بما يقع الخلاف إلا انه جاء عاما مطلقا ولا تخصيص به بتحديد الإجازة بعدد الأطفال أو بعدد الطلبات أو نوع الطفل وكل ما اشترطه أن يكون الحد الأقصى لكل مرة من الإجازات عامين ولثلاث مرات أي ست سنوات طوال حياتها الوظيفية وذلك تحقيقا للعلة من استحداث هذا النص وهو رعاية الطفولة والأمومة والتي كفلها الدستور فى المادة ١٠٠ منه وعلى ذلك فإن الأم العاملة وحدها تستقل بتقدير ملائمات الرعاية دون إن تكون للسلطة الإدارية المختصة إيه سلطة تقديرية فى المنح أو المنع فى تقدير الحاجة إلى مثل هذه الإجازة ومن ثم فلا تقييد للطفل بسن معين ما دام فى حاجة إلى رعاية الأم وهى التي تنفرد بتقدير ذلك (فتوى رقم ٢٩٢/٨٦جلسة رقم ١٩٨٥/١٠/٩ فتوى الجمعية العمومية)

<u>تحسب إجازة رعاية الطفل ضمن مدة التكليف :</u>

استظهرت الجمعية العمومية آن لوزير الصحة أن يكلف خريجي الكليات والمعاهد والمدارس المنصوص أليها فى المادة الأولى من القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ بالعمل بإحدى الجهات المنصوص عليها فى تلك المادة لمدة سنتين قابلة للتجديد لمدة مماثلة بدا من تاريخ استلام العمل ويتعين على المكلف قيامه بالعمل المكلف به طوال مدة التكليف ما لم يتم إلغاء تكليفه وأن الانقطاع عن العمل المكلف به طوال مدة التكليف بشكل فى حقه جريمة جنائية فضلا عن المساءلة التأديبية طبقا لنص المادة (٨) من القانون المشار إليه تبين للجمعية العمومية أن نظام التكليف لا يخرج عن أن يكون أداة استثنائية خاصة للتعيين فى بعض الوظائف العامة واصبح المكلف شأنه شأن غيره من الموظفين وبالتالي فإن المكلفات منهن يخضعن لحكم المادة (٧٠) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أن تستحق العاملة إجازة بدون مرتب لرعاية طفلها وذلك بحد أقصى عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات حياتها الوظيفة استعرضت الجمعية العمومية ما استقرت عليه المحكمة الإداري العليا فى أحكامها من أن مدة الانقطاع عن العمل لا تدخل ضمن مدة التكليف ولا يعتد فى حساب تلك المدة إلا بالمدة التي يؤدى فيها العمل فعلا أو قانونا ومثال مدد الخدمة القانونية مدد الإجازات التي يصرح بها للمكلف المعروضة حالتها تخرجت فى الكلية الطب دفعة يونيو ١٩٩٦ وكلفت بالعمل بالقاهرة بتاريخ ١٩٩٧/٩/١ وخلصت أثناء التكليف على الجازة بدون مرتب لرعاية طفلها بموافقة السلطة المختصة وفى إطار الحق المخول لهما قانونيا (فتوى رقم ٨٤١ بتاريخ ٢٠٠٢/١٠/٧ ملف رقم ٥٨٩/٦/٨٦)

وتنص المادة (٧٠ مكررا) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " لا يجوز إعارة العامل أن منحه الإجازات المنصوص عليها فى البندين ١ ،٢ من المادة ٦٩ والمادة ٧٠ من هذا القانون أثناء فترة الاختبار .

حظر المشرع فى هذه المادة على جهة الأداة أن ترخص للعامل بالإعارة أو بالإجازة بدون مرتب أو لرعاية طفل أثناء فترة الاختبار وذلك لان هذه الفترة هي التي تحدد إذا كان هذا العامل سوف يستمر فى العمل أم لا وعلى ذلك حرم المشرع أعضاء هذه الإجازة أثناء فترة الاختبار . (مضاف بالمادة الثانية بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣)

وقــد أفتــي بــان : لا يجوز أثناء فترة الاختبار أو أثناء العمل بعقد مؤقت حصول العامل على إجازة بمرتب أو بدون مرتب وفقا الحكام قانون العاملين رقم ١٩٧٨/٤٧ وقد استظهرت الجمعية العمومية قرارات وزير التنمية الادخارية بشأن توظيف العاملين المتدرجين وذهبت إلى أن المشرع اختص كل من الخبراء الوطنيين والجانب والعاملين المتدرجين بنظام وظيفي مختلف ولم يفرد نظاما الأجازات الذين يقومون بأعمال مؤقتة أو عارضة أو موسمية سواء كانت بمرتب أو بدون مرتب (ملف رقم ٢٧٥/٦/٨٦ جلسة ١٩٨٥/١١/٢٠)

وتنص المادة (٧١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن "يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة فى المواد السابقة وذلك فى الحالات الآتية :

أداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية.

للعاملة الحق فى إجازة للوضع لمدة ثلاثة اشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .

للعامل المخاط لمريض بمرض معد وبرى المجلس الطبي المختص منعه لهذا السبب من مزاوله أعمال وظيفته للمدة التي يحددها .

ويستحق العامل الذي يصاب بإصابة عمل ويقرر المجلس الطبي المختص هذه لعلاجه إجازة للمدة التي يحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعويض المستحق .

قرر المشرع فى هذه المادة إجازة من نوع خاص ونص عليها صراحة وقد عددت هذه المادة الإجازات كما يلى :

<u>أولا : منح الإجازة لأداء فريضة الحج</u>

يحق العامل الحصول على إجازة لأداء فريضة الحج لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية وتمنح هذه الإجازة بالإضافة إلى ما يستحقه من إجازات أخرى مقررة له وهذه الإجازة حق العامل لا يجوز لجهة الإدارة الاعتراض عليها لآي سببا كان .

وقــد أفتــي بــان : استظهار الجمعية العمومية أن المشرع فى قانون نظام العاملين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ رخص للعامل فى الحصول على إجازة لتأدية فريضة الحج كذلك رخص للمرأة العاملة فى الحصول على إجازة وضع لمدة ثلاثة اشهر وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية أوضح وصف الأجر المستحق فى هاتين الحالتين بأنه الأجر الكامل الحاصل أن إفتاء الجمعية العمومية استقر على أن المشرع فى قانون نظام العامين المدنيين بالدولة المشار إليه غاير بين وصف الأجر الأساسي والأجر الكامل وان تلك المغايرة التي بوردتها المشرع بين مدلولي الأجر الكامل والأجر الأساسي فيما اشتملت عليه أحكامه إنما تقتضي المغايرة فى الفهم القانوني المستخلص منهما واختلاف الوصف الدال يفيد اختلاف المداول عليه وما دام القانون استخدام وصفتين متميزتين فقد دل بذلك صراحة على انه قصد بالإفصاح الجهير تقرير حكم مغاير لكل من الوصفين المشار إليهما الحاصل أن ثمة استقلالا بين مفهوم الأجر الأساسي والأجر الكامل فى نطاق أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وإذ كان الأجر الأساسي هو ما ينصرف إلى الأجر المنصوص عليه فى الجدول المرفق بقانون نظام العامين والذي تكفل ببداية ونهاية أجور الوظائف لكل درجة فإن الأجر الكامل

إنما ينصرف إلي ما يحصل عليه العامل من أجر وتوابعه وملحقاته من حوافز وبدالات وأجور إضافية وهو الأمر الذي لا يجوز معه الخلط بين المفهومين أو استعارة أحدهما للعمل به فى غير مجاله الأمر الذي يقتضي معه أعمال ما أوردته نصوص هذا القانون فى هذا الخصوص أخذا بدلالة مطوقها ومفهومها الحاصل أيضا أن الإجازات هي جزء من علاقة العمل ومن حقوق العامل المقننة فى هذه العلاقة والحق فيها مخول بعلاقة العمل ذاتها شانها شأن الأجر المستحق عن العمل المؤدى ومن ثم وجب استحقاق الأجر الكامل عنها وفقا لصريح نص المادة (٧١) من القانون المشار إليه واعمال حكمه حسبما ورد دون مجازة أو خروج على مقتضياته على هدى مما تقدم فان مفهوم الأجر الكامل وفقا للنصوص المتقدمة سواء فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة أو قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ إنما ينصرف إلى الأجر بعناصره السابق بيانها مؤدى ذلك : أن الأجر الكامل المستحق عن الإجازة فى الحالتين السابق ذكرهما ينصرف إلى الأجر بعناصره السابق بيانها من توابع وملحقات. (فتوى رقم ١١٢٥ بتاريخ ١٩٩٧/١٠/١٤ ملف رقم ٥١٧/٦/٨٦)

ثانيا : إجــازة وضــع

أعطى المشرع للمرأة العاملة الحق فى الحصول على إجازة الوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع لمدة ثلاث مرات طوال مدة خدمة العامل وعلى ذلك فإذا ما انتهت العاملة خدمتها ثم أعيد تعيينها أو تم نقلها من جهة إلى أخرى فلا يجوز أن يتجاوز مرات حصولها على الإجازة عن ثلاث مرات فقط .

وقــد أفتــى بــأن : استظهار الجمعية العمومية أن القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها أحال فيما يتعلق بشئون العاملين بالأزهر بجميع هيئاته من غير أعضاء هيئة التدريس فى كليات الجامعة أحال إلى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة كما رخص المشرع فى هذا القانون للمرأة العاملة فى الحصول على أجازه وضع لمدة ثلاثة أشهر وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية أوضح وصف الأجر المستحق فى هاتين الحالتين بأنه الأجر الكامل الحاصل إن إفتاء الجمعية العمومية استقر على أن المشرع فى قانون نظام العاملين المدنيتين بالدولة المشار إليه غاير بين وصف الأجر الأساسي والأجر الكامل أو تلك المغايرة التي أوردها المشرع بين مداول الأجر الكامل والأجر الأساسي فيما اشتملت عليه أحكامه تقتضي المغايرة فى الفهم القانوني المستخلص منهما واختلاف الوصف الدال يفيد اختلاف المدلول عليه و ما دام القانون ا ستخدم وصفين متميزين فقد دل بذلك صراحة علي أنه قصد بالإفصاح الجهير تقرر حكم مغاير لكل من الوصفين المشار إليهما - الحاصل أن ثمة استقلالا بين مفهوم الأجر الأساسي والأجر الكامل فى نطاق أحكام قانون نظام العاملين المدنين بالدولة وازت كان الأجر الأساسي هو ما ينصرف إلى الأجر المنصوص عليه فى الجدول المرفق بقانون نظام العاملين والذي تكفل ببداية و نهاية أجور الوظائف لكل درجة فإن الأجر الكامل إنما يحصل عليه العامل من أجر وتوابعه وملحقاته من حوافز وبدالات وأجور إضافية وهو الأمر الذي لا يجوز معه الخلط بين المفهومين أو استعارة أحدهما للعمل به فى غير مجاله الأمر الزي يقتضي معه أعمال ما أوردته نصوص هذا القانون فى هذا الخصوص أخذا بد دلالة نطوقها ومفهومها - الحاصل أيضا أن الإجازات هي جزء من علاقة العمل ومن حقوق العامل المقننة فى هذه العلاقة

والحق فيها مخول بعلاقة العمل ذاتها شأنها شأن الأجر المستحق عن العمل المؤدى ومن ثم وجب استحقاق الأجر الكامل عنها وفقا لصريح نص المادة (٧١) من القانون المشار إليه وأعمال حكمه حسبما ورد دون مجاوزة له أو خروج على مقتضياته - على هدى مما تقدم فان مفهوم الأجر الكامل وفقا للنصوص المتقدمة سواء فى قانون نظام العاملين المدنين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ إنما ينصرف إلى الأجر بعناصره السابق بينها- مؤدى ذلك : أن الأجر الكامل المستحق عن أجازه الوضع ينصرف إلى الأجر بعناصره السابق بيانها من توابع وملحقات .(فتوى رقم ١١٦ بتاريخ ٢٦/ ١٠/ ١٩٩٧ ملف رقم ١٣٦٤/٤/٨٦) . وبأنه " استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى و التشريع بمجلس الدولة و أحكام قانون الطفل رقم ١٢/ ١٩٩٦ أن المشرع وضع تنظيما الاجازات المرأة العاملة و منها أجازه وضع بأجر كامل لمدة ثلاثة اشهر مع عدم حساب هذه الإجازة ضمن الإجازات المقررة لها ومناط منحها هو تحقق واقعة الوضع أثناء قيام العلاقة الوظيفية - لا تستحق أجازه وضع إذا تحققت الواقعة المنشئة لهذه الإجازة أثناء الإجازة الخاصة وحينئذ لا تستحق صرف أجر الثلاثة اشهر المقررة لأجازة الوضع (فتوى الجمعية العمومية ملف رقم ٨٦/ ٦/ ٥٠٨ جلسة ٢/ ٤/ ١٩٩٧) وبأنه " المادتين ٦٩, ٧١/ ٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ معدلا بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣(......) و مفاد ذلك ، أن المشرع وضع تنظيما لأجازات المرأة العاملة سواء كان لمرافقة الزوج إذا ما رخص له بالسفر إلى الخارج أو للأسباب التي تبديها العاملة و تقديرها جهة الإدارة ، كما أنه تنفيذا لأحكام الدستور فى شأن رعاية الأسرة وحماية الأمومة قرر المشرع للعاملة حقا فى أجازه خاصة بدون مرتب لرعاية طفلها - كما منحها الحق في أجازه وضع بأجر كامل لمدة ثلاثة أشهر مع عدم احتساب هذه الإجازة ضمن الإجازات المقررة لها ولما كان مناط منح أجازه الوضع هو الوضع أثناء قيام الرابطة الوظيفية إلا أن تحقق هذه الواقعة المنشئة لها- إذا ما حدثت أثناء أجازه بدون مرتب منحت للعاملة بناء على طلبها - لا يترتب عليه بذاته انتهاء الإجازة القائمة ولو قيل بذلك من باب الجدل - فإنه يتحتم القول بوجوب عودة العاملة إلى عملها بانقضاء أجازه الوضع ، إذ لا يمكن القول بأنه يترتب على انتهاء إجازة الوضع لو استحقت عودة الإجازة الخاصة بدون مرتب التي انقضت إلى الوجود مرة أخرى بدون عمل إداري من جانب العاملة , كما لا يمكن تصور أن يكون منح الإجازة بدون مرتب معلقا على شرط انقطاعها بتحقق واقعة الوضع ولا عودتها بانتهاء هذه الواقعة ومتى كان ذلك فإن العاملة التي منحت أجازه خاصة بدون مرتب بناء على طلبها لا تستحق أجازه وضع إذا ما تحققت الواقعة المنشئة لهذه الإجازة أثناء قيام الإجازة الخاصة .(فتوى رقم ٨٦/ ٦/ ٣٨٣ جلسة ٢٨/ ١١/ ١٩٨٤) .

مدى أحقية العاملة فى صرف أجر ثلاثة اشهر بعد أن وضعت مولودها أثناء أجازتها الخاصة :

استظهار الجمعية العمومية من أحكام قانون نظام العاملين المدنين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ١١٥لسنة ١٩٨٣ وأحكام قانون الطفل رقم ١٢لسنة ١٩٩٦أن المشرع وضع تنظيما لأجازات المرأة العاملة سواء كان ذلك لمرافقة الزوج إذا ما رخص له بالسفر إلى الخارج أو للأسباب الأخرى التي تبديها العاملة و تقدرها جهة الإدارة كما أنه تنفيذا لحكم الدستور فى شأن رعاية الأسرة وحماية الأمومة قرر المشرع للعاملة حقا فى أجازه خاصة بدون مرتب لرعاية طفلها

كما منحها الحق فى أجازه وضع بأجر كامل لمدة ثلاثة أشهر مع عدم حساب هذه الإجازة ضمن الإجازات المقررة لها الحاصل أن مناط منح أجازه الوضع هو تحقق واقعة الوضع أثناء قيام العلاقة الوظيفية إلا أن تحقق هذه الواقعة المنشئة لها إذا ما حدث أثناء أجازه بدون مرتب منحت للعاملة بناء على طلبها لا يترتب عليه بذاته انتهاء الإجازة بدون مرتب القائمة ولو قيل ذلك من باب الجدل فأنه يتحتم القول بوجوب عودة العاملة إلى عملها بانقضاء ء أجازه الوضع إذ لا يمكن القول بأنه يترتب على انتهاء أجازه الوضع لو استحقت عودة الإجازة الخاصة بدون مرتب التي انقضت إلى الوجود مرة أخرى بدون عمل إداري من جانب العاملة كما لا يمكن تصور أن منح الإجازة بدون مرتب معلقا على شرط انقطاعها بتحقق واقعة الوضع و لا عودتها بانتهاء هذه الواقعة ومن جهة أخرى فإن الأصل أن تعدد الأسباب المتجمعة نتائجها على حال واحد لا يفيد تعدد النتائج المترتبة على تلك الأسباب لأن الأسباب تستغرق بعضها بعضا متى تجمعت متعا صرة فى حال واحد وأن نتائجها وان كانت قابلة منطقيا للتعدد بتعدد الأسباب فهي لا تتعدد واقعيا و لا تتكاثر لأن تزاحمها يرد على زمان واحد فى حال واحد و أن النتيجة الواحدة تجزيء عن السبب الواحد كما تجزيء عن الأسباب المتعددة لأنها توفيها جميعها فلا يعود ثمة فضل بها بعد تحققها لذلك قيل أن الإجازة لا ترد على أجازه أخرى و المستقر طبقا لهذا النهج أن أيام الجمع و الأعياد و أيام العطلات الرسمية لا تحسب للعامل مضاعفة إذا تخللت إجازاته السنوية أو المرضية أو غيرها - متى كان ذلك وكان الأصل أن يكون العامل فى عمل حتى يقوم بإجازة فقرار الإجازة الذي ى يصدر إثناء الأجازة يكون صادرا على غير محل فان العاملة التي منحت أجازه خاصة بدون مرتب بناء على طلبها لا تستحق أجازه وضع إذا ما تحققت الواقعة المنشئة لهذه الإجازة أثناء قيام أجازة الخاصة و بالتالي لا تستحق صرف اجر الثلاثة أشهر المقررة بالجازة الوضع مؤدى ذلك : عدم أحقية المعروضة حالتها فى صرف أجر ثلاثة أشهر بعد أن وضعت مولودة لها أثناء أجازتها الخاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج. (فتوى رقم ٣٨٣ بتاريخ ٨/ ٤/ ١٩٩٧ ملف رقم ٥٠٨/٦/٨٦)

ثالثا : أجازة لمخالطة العامل المريض بمرض معد

منح المشرع العامل المخالط لمريض بمرض معد ، كابنه أو أبيه أو زوجته أجازه خاصة باجر كامل ولا تحتسب ضمن الإجازات المقررة قانونيا ، وجعل ذلك زهين بمخالطة العامل المريض يثبت أنه مصاب بمرض معد و أن يري المجلس الطبي المختص منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته وتحدد مدة الإجازة بالمدة التي تقررها المجلس الطبي المختص (المستشار سمير يوسف البهى المرجع السابق) .

وقـد أفتـي بـأن : عدم أحقية المرافق للمريض لأجره عن فترة مرافقته لأن المهمة التي يقوم بها المرافق لمريض أثناء علاجه في الخارج لا تكون بناء على تكليف جهة عمله و من ثم لا يتأتى اعتبارها قضيت فى مأمورية رسمية طبقا للائحة السفر ومصاريف الانتقال إذ أن اعتبارها كذلك يتطلب تكليفا من جهة العمل لأداء عمل يستهدف مصلحة المرافق و هو غير متحقق فى حالة المرافق للمريض بمرض مزمن . (ملف رقم ٨٦/ ٦/ ٣٥١ جلسة ١٧/ ١٢/ ١٩٨٦) . وبأنه "الفترة التي يقتضيها العامل بصحبه المريض الذي يعالج بالخارج على نفقة الدولة تحسب له أجازه اعتيادية إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك بمراعاة الإجراءات القانونية الواجب إتباعها

للحصول على هذه الإجازة بيد أنه لا يستحق عنها بدل الانتقال لمن هو فى أجازه رسمية . (فتوى الجمعية العمومية ملف رقم ٢٩٤/٤/٨٦ جلسة ٤/١/ ١٩٨٧)

رابعا : العامل المصاب بإصابة عمل

إصابة العمل هي الإصابة التي تقع للعامل في أثناء العمل و بسبه إي التي تقع داخل الإطار المكاني و الزمني للعمل و تتوافر علاقة السببية بين العمل و الإصابة - ضرورة قيام صاحب العمل أو المشرف على علاج العاملين بإبلاغ الشرطة عن كل حادث يقع لأحد العمال بعجزه عن العمل خلال ٢٤ ساعة من تاريخ تغيبه عن العمل نتيجة الإصابة و يكتفي بمحضر أدارى يجرى بمعرفة السلطة المختصة فى بعض الحالات و يجب إبلاغ العامل المصاب لصاحب العمل

وتثبت حالات العجز المتخلف بشهادة من الهيئة العامة للتأمين الصحي.ويحصل العامل الذي يصاب بإصابة عمل أجره كاملا طوال مدة الإجازة – دون أن يخل ذلك بحقه فى الحصول على التعويض و المزايا المقررة بقانون التأمين الاجتماعي .

وقــد قضــى بــأن : إصابة العمل تشمل أيضا الإصابة أثناء الذهاب و الإياب من العمل فإذا كان المدعى يقيم بالقاهرة حيث مقر عمله و كان نزوله للاستراحة بسبب ذلك العمل أيضا و لولاه ما سافر و لا نزل بها أقمن ثم فإن الإصابة أعد إصابة عمل لوجود علاقة بينهما ويحق له الانتفاع بأحكام قانون التأمين الاجتماعي . (الطعن رقم ٢٦٨ /٢٧٧٨ /٣٥ق جلسة ٢٨ /١٢ /١٩٩٦) وبأنه "ومن حيث أن المادة (٥) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تنص على أن : فى تطبيق أحكام هذا القانون يقصد ..... بإصابة العمل : الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم

(١) المرافق ، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه ، و تعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات الاجتماعية باتفاق مع وزير الصحة ، وتعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو توقف تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي ... ومن حيث أن الواضح من هذا النص أن المشرع قصد حماية العامل من المخاطر التي يتعرض لها بسب يتعلق بمباشرة العمل الذي يسند إليه من رب العمل ، وجعل من الإصابة التي تقع للعامل خلال المهام التي يكلف من قبل رب العمل إصابة عمل ، وهذه تتميز بالعناصر الثلاثة الآتية :

أولا : الضرر الجسماني ، وهو يشمل كل أذى يلحق بجسم العامل ظاهرا كان أو خفيا ، داخليا أو خارجيا كالجروح و كسور العظام .

ثانيا : المفاجأة و مقتضاه أن تقع الإصابة نتيجة لحادث فجائي لا يستغرق عادة سوى وقت قصير .

ثالثا : الواقعة ذات الأصل الخارجي ويقصد به أن يكون الضرر الجسماني ناشئا عن سبب خارجي عن الجهاز العضوي كأن ينجم عن قوة طبيعية أو تصرف أو قول من التغير ، وقد اعتبر المشرع الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط و طبقا للقواعد النى

يحددها وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة ......، ومن حيث أنه ولئن كان البين من المواد ٤٨ ، ٦١ ، ٨٥ ، ٨٨، ٨٩ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩لسنة ١٩٧٥، أن المشرع ناط بالهيئة العامة للتأمين الصحي علاج المصاب رعايته طبيا إلى أن يشفى أو يثبت عجزه ، وملاحظته حيثما يجرى علاجه و بإخطار المصاب ورعايته طبيا إلى أن يشفي أو يثبت عجزه ، و بإخطار المصاب بانتهاء العلاج وبما يكون قد تختلف لديه من عجز و نسبته وللمصاب أن يطلب إعادة النظر في تقرير انتهاء العلاج أو تخلف العجز وفقا لأحكام التحكيم الطبي المنصوص عليها في الفصل الرابع من القانون المذكور ،و أن إثبات حالات العجز المنصوص ص عليها فى هذا القانون يكون بشهادة من الهيئة المذكورة ، كما أن للهيئة أن تفوض المجالس الطبية فى حالات العجز ، لئن كان ذلك إلا أن هذا لا يعدو أن يكون تقريرا لقواعد تنظيمه للتيسير على العامل فى اقتضاء حقوقه ولا تحرمه من حقه الأصلي فى الالتجاء إلى القضاء ،إذا قعدت الإدارة أو تراخت فى تحديد ما يختلف لدى العامل من التحكيم الطبي- لاسيما أنه لم يرد فى النصوص آنفة الذكر أو غيرها من مواد القانون المذكور ما يحرم العامل من هذا الحق. (الطعن رقم ٣٢ /٢ / ١٩٩٤)
وتنص المادة (٧٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن "يجوز للسلطة المختصة وفقا للقواعد التي تضعها الترخيص للعاملة بأن تعمل نصف أيام العمل الرسمية و ذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها .
وتستحق فى هذه الحالة نصف الإجازة الاعتيادية و المرضية المقررة لها و تسرى عليها أحكام هذا القانون فيما عدا ذلك .و استثناء من حكم المادة ١٢٥ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تؤدى الاشتراكات المستحقة وفق أحكام هذا القانون من الأجر المنخفض على أساس الأجر الكامل ضمن مدة اشتراكها فى النظام المذكور ".
خول المشرع السلطة المختصة الترخيص للعاملة أن تعمل نصف أيام العمل الرسمية مقابل نصف الأجر المستحق لها. وتستحق فى هذه الحالة نصف الإجازات الاعتيادية و المرضية وتؤدى لها الجهة الإدارية عن العاملة اشتراكات التأمين الاجتماعي من الأجر المنخفض على أساس الأجر الكامل و تحسب مدة عملها بالكامل ضمن مدة اشتراكات التأمين وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٠٠ فى شأن منح المزايا المقررة للمرأة العاملة التي تعمل نصف الوقت .
وتنص المادة (٧٣) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " لا يستحق المجند والمستبقي و المستدعي للاحتياط أجازة من أي نوع مما سبق طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة " .
قرر المشرع في هذه المادة قاعدة هامة مؤداها عدم حصول العامل آذى علي ذمة القوات المسلحة أي نوع من أنواع الإجازات طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة وسواء كان وجوده بصفته مجندا أو مستدعيا للاحتياط أو مستبقيا إلا بعد انتهاء مدة خدمته الإلزامية .
وتنص المادة (٧٤) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن "إذا انقطع العامل من عمله يحرم من مدة غيابه و ذلك مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية ويجوز للسلطة المتخصصة أن تقرر حساب مدة إجازته ومنحه أجره إذا كان له رصيد يسمح بذلك ".
إذا انقطع العامل عن عمله فإنه يحرم من أجره طيلة مدة غيابه دون أن يخل ذلك بحق الجهة الإدارية أن تحسب مدة انقطاع العامل من أجازته و منحه أجرا عنها إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

وقـد قضـي بـأن : المادة ٧٤ من قانون نظام العاملين المدنين بالدولة الصادرة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الأصل العام هو أن الأجر مقابل العمل فإذا لم يؤد العامل خلال مدة معينة فلا يستحق أجر عنها يستثني من ذلك حالة التصريح للعامل بإجازة من رصيد إجازات عن فترة الانقطاع عن العمل . الإجازة و المرتب أثناء فترة الانقطاع (الطعن رقم ١٧٨٦/ ٣٩ق جلسة ٢٠٠١/٥/٥) . وبأنه " الأصل أن يخصص العامل وقته و جهده من أجل أداء واجبات الوظيفة - لا يجوز له أن ينقطع عن مباشرة عمله إلا إذا استحصل مقدما على إجازة بذلك سواء كانت مرضية أو اعتيادية فإذا انقطع العامل عن عمله دون مبرر- يحرم من راتبه مدة غيابه لأن الأجر مقابل العمل (الطعن رقم ٢٢٤ ٢سة ١٧ / ١٩٩٧/٥). وبأنه " إذا انقطع العامل فلا يستحق أجرا عن مدة انقطاعه ، ولا يعتبر الحرمان من الأجر عقوبة تأديبية وبالتالي يجوز الجمع بينه وبين مساءلته تأديبيا ذلك أن الحرمان من الأجر سببه عدم أداء العمل والمساءلة التأديبية هي إخلاله بسير المرافق (الطعن رقم ٥١٩/ ٢٦ق جلسة ١٩٨٥/١/١٢).

وتنص المادة (٧٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن "تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساسا لحساب الإجازات التي تمنح للعاملين ".

يتم حساب الإجازات التي تمنح للعاملين علي أساس السنة الميلادية ولتي تبدأ من أول يناير حتى نهاية ديسمبر .

ثانيا : الأجازات الخاصة بأعضاء هيئة الشرطة

<u>- الأجازات الخاصة بالأعياد والمناسبات الرسمية :</u>

للضابط كذلك الحق في أجازة بمرتب كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس مجلس الوزراء ، فإذا تعذر على الضابط القيام بها كلها أو بعضها بسبب نظام العمل منح عنها أجر مضاعفا أو عددا مماثلا من الأيام بجلا منها وفقا لاختيار الضابط .

<u>- الأجـازة العارضـة :</u>

لا يجوز مجموع الأجازات العارضة سبعة أيام في السنة ، ويضع وزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة نظام منح هذه الأجازات والقواعد التي تنظم شئونها .

<u>- الأجـازة الاعتيـادية :</u>

يمنح الضابط أجازة سنوية بمرتب كامل قدرها شهر ونصف في السنة ، وشهران لمن بلغ سن الخمسين من عمره .

وتكون مدة الأجازة في السنة الأولى من خدمة الضابط خمسة عشر يوما ولا تمنح إلا بعد انقضاء ستة أشهر على أول تعيين ، ومع ذلك فيجوز عند الضرورة وبموافقة رئيس المصلحة منح الضابط أجازة لا تجاوز أسبوعا خلال الأشهر الستة الأولى من خدمته تخص من الأجازة السنوية المستحقة له .

ويجوز ضم مدد الأجازات السنوية الى بعضها بشرط ألا تزيد في أية سنة على ثلاثة أشهر إلا في حالة المرض فلا تزيد على ستة أشهر .

وتحدد مواعيد الأجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها أو إلغائها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .
فإذا انتهت خدمة الضابط قبل استنفاذ رصيد من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته كاملا ، وذلك بما لا يجاوز أجر اثنى عشر شهرا .
والملاحظ أن الفقرة الأخيرة من المادة ٣٥ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن الشرطة هى الأخرى غير دستورية ولكنها سارية المفعول الى أن يتم الطعن عليها من أصحاب الصفة ويحكم بعدم دستوريتها مثل نظيرتها .
وقد أفتى بأن : المشرع في قانون هيئة الشرطة حظر على ضباط وأفراد هيئة الشرطة الانقطاع عن العمل إلا لأجازة مصرح بها في حدود الأجازات المقررة في القانون ، ومن ناحية أخرى أفرد تنظيما قانونيا تنتظم فيه الأجازات المقررة لضباط وأفراد هيئة الشرطة ، وعين مدد الأجازات العارضة والاعتيادية والمرضية والحالات التي يجوز فيها لوزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة ، وبناء على طلب الضابط بمنحه أجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من الأجازات السنوية والمرضية ، وكذلك الحالات التي يمنح بها أجازة بدون مرتب للأسباب التي يبديها الضابط ويقررها الوزير حسب مقتضيات العمل .
ولما كان قانون هيئة الشرطة ينظم أحكاما وظيفية خاصة بضباط وأفراد هيئة الشرطة ، ومن ثم فلا يجوز معها استدعاء الأحكام التي ترصدها أنظمة التوظف العامة – ومنها ما نصت عليه المادة ٢/٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة من أنه " للجنة شئون الخدمة المدنية أن تقرر زيادة مدة الأجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوما لمن يعملون في المناطق النائية أو إذا كان العمل في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية – ودون أن ينتقص من ذلك – أن المادة ١١٤ من قانون هيئة الشرطة المشار إليه أسرت قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أعضاء هيئة الشرطة فيما لا يتعارض مع قانونهم إذ أن أعمال هذا النص مرهون بخلو قانون هيئة الشرطة من تنظم معين لمسألة معينة ن الأمر غير الماثل في الحالة الراهنة – إضافة الى أن نية المشرع لو اتجهت الى تطبيق هذا الحكم على ضباط وأفراد هيئة الشرطة لأفرد نصا بذلك ضمن النصوص التي استحدثها على قانون هيئة الشرطة بالقانون رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩١ . (فتوى رقم ٤٣٧/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٢/٧)

- الأجــازة المرضيــة :

دون إخلال بأحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ في شأن الأمراض المزمنة يستحق الضابط كل ثلاث سنوات خدمة أجازة مرضية تمنح بناء على قرار الهيئة الطبية المختصة على الوجه الآتي :
١. ثلاثة أشهر بمرتب كامل ٢. ستة أشهر بثلاثة أرباع المرتب
وإذا استنفذ الضابط الذي يصاب بمرض يحتاج الى علاج طويل أجازته المرضية ذات المرتب الكامل ومتوفر أجازته السنوية على الوجه المبين في المادة ٣٥ من هذا القانون أجاز لوزير الداخلية أن يمنحه أجازة خاصة بمرتب كامل المدة اللازمة لعلاجه بحيث لا تجاوز سنة واحدة كل ثلاث سنوات خدمة وبعد أن يستنفذ الضابط هذه الأجازة يستوفي في أجازاته ذات المرتب المختص على الوجه المبين أعلاه ، ومع ذلك يجوز للوزير أن يقرر صرف المرتب بالكامل خلال هذه الأجازات في الحالات

التي تستدعي فيها حالة المريض ذلك ، وعلى أن يصدر قرار في حالة على حدة ويرجع في تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع الى الهيئة الطبية المختصة .

وللضابط الحق في طلب تحويل الأجازة المرضية الى أجازة سنوية إذا كان له وفر يسمح بذلك ، ولمساعد الوزير المختص ولرؤساء المصالح كل في حدود اختصاصه الترخيص في أجازات سنوية امتدادا للأجازات المرضية .

وعلى الضابط المريض إخطار الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٤٨ ساعة على الأكثر من تخلفه .

- أجـازة المخـالط لمـريض :

تنص المادة ٣٧ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ الخاص بالشرطة على أنه " لوزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة ، وبناء على طلب الضابط منحه أجازة خاصة بمرتب كامل تحسب من الأجازات السنوية أو المرضية ، وذلك في الحالات الآتية :

....

للضابط المخالط لمريض بمرض معد ، وترى الهيئة الطبية المختصة منعه من مزولة أعمال وظيفته للمدة التي تحددها ".

... وعلى ذلك يحق للضابط المخالط لمريض بمرض معد أن يحصل على تلك الأجازة بقوة القانون .

- أجـازة إصـابة العمـل :

تنص المادة ٣٧ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ والخاص بالشرطة على أنه " لوزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة وبناء على طلب الضابط منحه أجازة خاصة بمرتب كامل تحسب من الأجازات السنوية أو المرضية ، وذلك في الحالات الآتية :

....

....

للضابط الذي يصاب بجح أو بمرض بسبب أداء وظيفته وتقرر الهيئة الطبية المختصة مدة علاجه ولا تجاوز مدة الأجازة في هذه الحالة ستة أشهر وللوزير مدها مدة لا تجاوز ستة أشهر أخرى " .

ثالثا : القطـاع العـام

- الأجـازة العـارضة :

يستحق العامل في حدود القواعد والضوابط التي يضعها مجلس الإدارة الأجازات الآتي بيانها :

أجازة عارضة بأجر كامل لمدة سبعة أيام في السنة ، وذلك لسبب طارئ يتعذر معه طلب الحصول على أية أجازة أخرى ، ولا تحسب ضمن الأجازة السنوية المقررة .

- الأجـازة الاعتيـادية :

يستحق العامل في حدود القواعد والضوابط التي يضعها مجلس الإدارة الأجازات الآتي بيانها :

٢- أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية ، وذلك على الوجه التالي :

١٥ يوما عن السنة الأولى ، وذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ استلام العمل

٢١ يوما أمضى سنة كاملة على الأقل .

٣٠ يوما لمن أمضى مدة عشر سنوات في الخدمة .
٤٥ يوما لمن بلغ سن الخمسين .
ولمجلس الإدارة أن يقرر زيادة مدة الأجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوما لمن يعملون في محافظات سوهاج وقنا وأسوان والبحر الأحمر وسيناء والوادي الجديد والصحراء الغربية والمناطق النائية التي حددها أو بسبب طبيعة وظروف العمل أو إذا كان العمل في أحد فروع الشركة خارج الجمهورية .

- الأجـازة المرضيـة :

يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة أجازة مرضية تمنح بقرار من الجهة الطبية التي يحددها مجلس إدارة الشركة وذلك في الحدود الآتية :
ثلاثة أشهر بأجر كامل .
ستة أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره الأساسي .
ستة أشهر بأجر يعادل ٥٠% من أجره الأساسي ، ٧٥% لمن يجاوز سنه الخمسين عاما .
ويجوز للجهة الطبية التي يحددها مجلس الإدارة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه الى علاج طويل ، ويرجع في تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع الى الجهة الطبية المختصة .
وللعامل الحق في أن يطلب تحويل الأجازة المرضية ، سواء بأجر كامل أو أجر مخفض الى أجازة اعتيادية إذا كان له وفر منها " .

- الأجازة الاستثنائية المرضية :

الواضح من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن القطاع العام أنه نص في المادة ٦٩ على أن " تسري على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن الأمراض المزمنة " .

- أجـازة المـرافـق :

تنص المادة ٧١ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ الخاص بالقطاع العام على أنه " تكون حالات الترخيص بأجازة بدون مرتب على الوجه الآتي :
يمنح الزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر الى الخارج لمدة ستة أشهر على الأقل أجازة بدون مرتب ، ولا يجوز أن تجاوز هذه الأجازة مدة بقاء الزوج في الخارج ، كما لا يجوز أن تتصل هذه الأجازة بإعارة الى الخارج ويتعين على الوحدة أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة في جميع الأحوال.
ويشترط أن يكون الزوج مسافر من العاملين بالحكومة أو القطاع العام (دون الزوج الذي يعمل في القطاع الخاص) عند سفره الى الخارج . (فتوى جلسة ١٩٨٠/٢/٢٨)
لا يجوز منح العاملة أجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة زوجها إلا بعد تسلمها العمل .(فتوى رقم ٢٨٥ بتاريخ ١٩٧٣/٣/١٧ جلسة ١٩٧٣/٣/٧)

وقد قضى بأن : نص المادة ١/٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة بمنح الزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر الى الخارج لمدة ستة أشهر فأكثر أجازة خاصة بدون مرتب بالشروط المبينة بتلك المادة – يشترط للإفادة من هذا الحكم أن يكون كلا الزوجين من العاملين بالدولة أو القطاع العام – لا تعارض في هذا التفسير مع المادة ٦٠ من اللائحة التنفيذية لذلك القانون . (الطعن رقم ١٣٠ لسنة ٢٣ق جلسة ١٩٧٦/٧/٤)

وقضت أيضا المحكمة الإدارية العليا بأن : حالات الترخيص بأجازة بدون مرتب إذا طلب الزوج أو الزوجة ذلك باعتبار أن أحدهما قد صدر في شأنه قرار بإعارة أجازة ، على ألا تزيد الأجازة عن مدة بقاء الزوج في الخارج ، وألا تتصل هذه الأجازة بإعارة خاصة ، وعلى الوحدة أن تستجيب لهذا الطلب في جميع الأحوال بقيدين ، وألا تزيد الأجازة عن مدة بقاء الزوج في الخارج وألا تتصل هذه الأجازة بإعارة الى الخارج . (الطعن رقم ٢٣٨ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨١/١١/٢٧)

- أجـازة رعـاية طفـل :

تنص المادة ٧٢ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ الخاص بالقطاع العام على أنه " تستحق العاملة بناء على طلبها أجازة بدون أجر لرعاية طفلها ، وذلك بحد أقصى عامان في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية ... "

ولا يشترط حد أقصى لسن الطفل ، وإنما يتحدد في ضوء حالة وظروف الأم وحالة الطفل وحاجته إليها ، ويرجع في تقدير منح تلك الأجازة لظروف ومدى حاجته إليها .

والمقصود بالمرة الواحدة كل أجازة وليس كل طفل غير الآخر ، فيجوز أن تتعدد لذات الطفل عند قيام الحاجة التي تقررها الأم ، مع مراعاة الحد الأقصى الذي قرره القانون .

ولا يجوز للعاملة الانقطاع عن عملها بمجرد تقديمها طلب الأجازة لرعاية الطفل ، بل يتعين عليها الاستمرار في عملها الى أن يبت في طلبها .(فتوى رقم ٤١/٣/١٩ (٨٨٦) بتاريخ ١٩٨٠/٧/٣٠)

وقد أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بأن : حكم المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – تقابل المادة ٧٢ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ – جاء عاما ومطلقا لا تخصيص فيه بتحديد الأجازة لعدد الأطفال أو بعدد الطلبات ، وكل ما اشترطه أن يكون الحد الأقصى لكل مرة من الأجازة عامين ولثلاث مرات أى ست سنوات طوال الحياة الوظيفية ، ذلك تحقيقا للمحكمة من استحدث هذا النص الجديد ، وهو رعاية الأم لطفلها والمنوط بها وحدها تقرير ملائمات هذه الرعاية ، ومن ثم فليس ما يمنع قانونا أن تحصل العاملة على هذه الأجازة كلها لطفل واحد أو أن تستحق تلك الأجازة بناء على عدة طلبات ، ولو زاد عددها على ثلاثة أو أن يتخلل هذه الأجازة فاصل زمني أو أن تكون متصلة . (فتوى جلسة ١٩٨٢/١٢/١٥ فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع)

- أجـازة الوضـــع :

للعاملة الحق في أجازة للوضع ، وتكون لمة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .

- أجـازة مخـالطة مـريض :

للعامل المخالط لمريض بمرض معد ، وترى الجهة الطبية المختصة منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي تحددها .

- أجازة العطلات والأعياد الرسمية :

للعامل الحق في أجازة بأجر كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء .

ويجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك ، أو أن يمنح أياما عوضا عنها ، وتسري بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن .

رابعا : القطـاع الخـاص

- أجازة العطلات والأعياد الرسمية :

لكل عامل الحق في أجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ، على ألا تزيد على ثلاثة عشر يوما في السنة .

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك .

- الأجـازة العـارضـة :

للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام خلال السنة ، وتحسب الأجازة العارضة من الأجازة السنوية المقررة للعامل .

ويلاحظ أن العامل إذا لم يستعمل حقه في الحصول على أجازة عارضة خلال العام لا يتم ترحيلها الى العام القادم كما هو الشأن بالنسبة للأجازة الاعتيادية وإنما تنتهي بانتهاء العام .

- الأجـازة الاعتيـادية :

تكون مدة الأجازة السنوية ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة تزاد الى شهر متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات متصلة ، كما تكون الأجازة لمدة شهر في السنة لمن تجاوز الخمسين وتقتصر الأجازة السنوية في السنة الأولى من خدمة العامل على خمسة عشر يوما ولا يمنحها إلا بعد ستة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل .

ويجوز بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب زيادة مدة الأجازة بمقدار سبعة أيام في السنة على الأكثر بالنسبة للعمال الذين يعملون في الأعمال الشاقة أو الخطرة أو في المناطق النائية التي يحددها القرار .

- الأجـازة المـرضيـة :

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في أجازة مرضية بأجر يعادل ٧٥% من أجره عن الـ٩٠ يوما الأولى ، تزاد بعدها الى ٨٥% عن الـ ٩٠ يوما التالية ، وذلك خلال السنة الواحدة .

واستثناء من حكم الفقرة الأولى يكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين ١ ، ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها الحق في أجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على النحو التالي :

شهر بأجر كامل ، ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره ، ثم ثلاثة أشهر بدون أجر إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه ، وللعامل أن يستفيد من متجمد أجازاته السنوية الى جانب

ما يستحقه من أجازات مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الأجازات المرضية الى أجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك .
ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض إلا بعد استنفاذ المدة المشار إليها .

- الأجازة الاستثنائية المرضية :

يمنح العامل المريض بالدرن أو الجزام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة أجازة مرضية بأجر كامل الى أن يشفى أو تستقر حالته استقرار يمكنه من العودة الى مباشرة عمله ، ويصدر بتحديد هذه الأمراض قرار من وزير الدولة للصحة بالاتفاق مع وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

خامسا : الهيئات القضائية

- الأجــازة الاعتيــادية :

(أ) القضاء العادي :

لا يجوز أن تجاوز مدة الأجازة شهرين بالنسبة للمستشارين ومن في درجتهم ، وشهرا ونصف بالنسبة لمن عداهم .
ولا يرخص للقضاة في أجازات في غير العطلة القضائية ، إلا لمن قام منهم بالعمل خلالها وكانت الحالة تسمح بذلك ، ومع ذلك يجوز الترخيص في أجازات استثنائية وذلك كله في حدود القوانين واللوائح الخاصة بأجازات العاملين المدنيين بالدولة .

(ب) القضاء الإداري :

لا يجوز أن تزيد مدة الأجازة السنوية بمرتب كامل لأعضاء مجلس الدولة على شهرين بالنسبة للمستشارين ، وشهر ونصف بالنسبة الى من عداهم ، وتحدد الجمعيات العمومية للمحاكم توزيع الأجازات بين أعضائها .
وتكون مدة الأجازات في السنة الأولى من خدمة العضو خمسة عشر يوما ، ولا تمنح إلا بعد انقضاء ستة أشهر على أول تعيين ، ومع ذلك يجوز عند الضرورة وبموافقة رئيس المجلس منح العضو أجازة اعتيادية لمدة أسبوع خلال الأشهر الستة الأولى من خدمته ، على أن تخصم من الأجازة السنوية المستحقة له .
ويجوز ضم مدد الأجازة السنوية الى بعضها بشرط ألا تزيد في أية سنة على ثلاثة أشهر إلا في حالة المرض ، فلا تزيد على ستة أشهر ....

- الأجـــازة المرضيـــة :

(أ) القضاء العادي :

تكون الأجازات المرضية التي يحصل عليها القضاة لمدة مجموعها سنة باعتبار كل ثلاثة سنوات بمرتب كامل ، وإذا لم يستطع القاضي العودة الى عمله بعد انقضاء السنة جاز لمجلس القضاء الأعلى أن يرخص له في امتداد الأجازة لمدة سنة أخرى بثلاثة أرباع المرتب .

وللقاضي في حالة المرض أن يستنفذ متجمد أجازاته العادية بجانب ما يستحقه من أجازاته المرضية ، وذلك كله مع عدم الإخلال بأحكام أى قانون أصلح.

(ب) القضاء الإداري :

تكون الأجازات المرضية التي يحصل عليها الأعضاء بمرتب كامل لمدة مجموعها سنة كل ثلاث سنوات ، وإذا لم يستطع العضو العودة الى عمله بعد انقضاء السنة جاز للمجلس الخاص للشئون الإدارية أن يرخص له في امتداد الأجازة لمدة سنة أخرى بثلاثة أرباع المرتب .

وللعضو في حالة المرض أن يستنفذ متجمد أجازاته الاعتيادية بجانب ما يستحقه من أجازاته المرضية ، وذلك كله مع عدم الإخلال بأى قانون أصلح .

سادسا : أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

- الأجـــازة المرضيـــة :

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ في شأن الأمراض المزمنة ، تكون لعضو هيئة التدريس كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة أجازة مرضية بمرتب كامل لمدة أقصاها سنة .

وإذا لم يستطع عضو هيئة التدريس عند انقضاء السنة العودة الى عمله جاز لرئيس الجامعة أن يرخص في امتداد الأجازة لمدة أخرى لا تجاوز سنة ، على أن تكون بثلاثة أرباع المرتب .

وتكفل الدولة على نفقتها علاج أعضاء هيئة التدريس الذين يصابون بالمرض بسبب العمل وفقا لما تبينته اللائحة التنفيذية . (المادة ٩٤ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الخاص بتنظيم الجامعات)

سابعا : أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

- الأجـــازة المرضيـــة :

تكون الأجازة المرضية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس لمدة مجموعها سنة بمرتب كامل عن ثلاثة سنوات .

وإذا لم يستطع عضو هيئة التدريس عند انقضاء السنة العودة الى عمله جاز لمجلس الجامعة أن يرخص في امتداد الأجازة لمدة أخرى لا تجاوز سنة ، على أن تكون بثلاثة أرباع المرتب .

وتكفل الدولة على نفقتها علاج أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين الذين يصابون بالمرض بسبب العمل على الوجه المقرر بالنسبة للجامعات الأخرى . (المادة ١٧٢ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ الخاص بإعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها)

ثامنا : أعضاء هيئة البحوث

- الأجـــازة الاعتيــادية :

يمنح أعضاء هيئة البحوث أجازة سنوية بأجر كامل على الوجه الآتي :

٤٥ يوما لمن تجاوز سن الخامسة والخمسين من عمره أو أمضى في الخدمة عشرين سنة متوالية .

شهرا لمن عداهم من أعضاء هيئة البحوث .

وتحدد مواعيد الأجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، ويجوز ضم الأجازات السنوية المتوفرة الى بعضها بشرط ألا تزيد بأية حال على ثلاثة أشهر في السنة ، وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية قدرها ستة أيام متصلة على الأقل . (المادة ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩ لسنة ١٩٨٣)

- الأجــازة المرضيـــة :

طبقا للمادة ٣٤ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩ لسنة ١٩٨٣ تسري أحكام المواد ٩٤ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على أعضاء هيئة البحوث بالمركز ، ويعني ذلك أن عضو هيئة البحوث يحصل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة أجازة مرضية بمرتب كامل لمدة أقصاها سنة ، وذلك بالنسبة للأمراض المزمنة .

وإذا لم يستطع عضو هيئة التدريس عند انقضاء السنة العودة الى عمله جاز لرئيس مركز البحوث أن يرخص في امتداد الأجازة لمدة أخرى لا تجاوز سنة على أن تكون بثلاثة أرباع المرتب وتتكفل الدولة على نفقتها علاج أعضاء هيئة التدريس الذين يصابون بالمرض بسبب العمل وفقا لما تبينه اللائحة التنفيذية.

تاسعا : أعضاء السلك الدبلوماسي والقنصلي

- أجــازة المـرافــق :

يمنح وزير الخارجية بناء على طلب عضو السلك أجازة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر للخارج على الوجه الآتي :

إذا كان كل من الزوجين يعمل في السلك يمنح أى منهما أجازة بدون مرتب لمرافقة الآخر ، على ألا يترتب على ذلك بقاؤهما في الخارج بصفة متصلة ويطبق على كل منهما عند العودة قواعد النقل الديوان للخارج .

في غير هذه الحالة يجوز أن يحصل عضو السلك على أجازة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة متى كان من العاملين في الحكومة أو القطاع العام ، على أن يخضع عند عودته للقواعد المطبقة على الأعضاء العائدين من الخارج (المادة ٤٣ من القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٧ الخاص بأعضاء السلك الدبلوماسي والقنصلي)

البــاب الثالث
الفئات المستحقة لمقابل رصيد الأجازات

﴿الفصــل الأول﴾

المستحقــين لرصيــد الأجــازات

ꕥꕥ

العاملين المدنيين بالدولة وبعض الفئات الأخرى :

تنص المادة (١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة الأحكام الواردة بهذا القانون وتسري أحكامه على :

العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها و الأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي .

العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم .

ولا تسري هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين وقرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات .

ويعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة " .

أوضحت هذه المادة أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يسري على كافة العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها و الأجهزة التي لها موازنة خاصة وحدات الحكم المحلي .

كما وأنها تسري كذلك علي العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم .

ولا يسري أحكام هذا القانون على العاملين الذين تنظم شئونهم الوظيفة قوانين أو لوائح خاصة كالهيئات القضائية وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وموظفي السلكين الدبلوماسي و القنصلي .

وعلى ذلك يسري قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة علي كافة العاملين المدنيين بالدولة حتى أولئك الذين تنظم شئون توظفهم قوانين وقرارات خاصة شريطة إلا يكون هناك نص قانوني أو قرارا ينظم هذه المسألة المعروضة ولو بصورة جزئية .

تعريف العامل في ظل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ :

يعتبر عامل كل شخص طبيعي يعمل عمل يدوي أو عقلي يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة .

للبنك المركزي المصري لوائح داخلية تنظم شئون العاملين به ، وقد قضى بأن : البنك المركزي المصري – نص المادة " ٧ " من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٧٥ – لمجلس إدارة البنك سلطة إصدار اللوائح المتعلقة بتنظيم العاملين دون التقيد بما يصدره بالنظم و القواعد المنصوص عليها في شأن العاملين المدنيين بالدولة إذ أن له سلطة تقديرية واسعة خولت له بواسطة المشرع لوضع القواعد العامة و النظم اللائحية حسبما يراه ملائما لحسن العمل بالبنك على الوجه الأكمل محققا للصالح العام . (الطعن رقم٣٥/٢١٤١ق جلسة ١٩٩٦/٨/٢٤)

وللهيئة القومية للبريد لائحة داخلية أيضا تنظم شئون العاملين به ، وقد قضى بأن : أن الأحكام الواردة بلائحة العاملين بالهيئة القومية للبريد هي الواجبة التطبيق علي العاملين بهيئة البريد دون أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة بحسبان الهيئة القومية للبريد هيئة عامة وقد وضعت لائحة خاصة لعامليها ومن المعلوم أن الخاص يخصص العام وقد خصصت اللائحة قانون العاملين وتقدم

على أحكامه في التطبيق ما لم يوجد بنصوصها نص يقتضي الإحالة إلي قانون العاملين . (الطعن رقم ٤٠٠١ / ٤٠ ق جلسة ٢٠٠٠/٢/١٩)

منازعات ضباط الصف والجنود ذو الراتب العالي بالقوات المسلحة المتعلقة بتطبيق أحكام قوانين المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض يظل الاختصاص بنظرها معقودا لمحاكم مجلس الدولة ، وقد قضى بأن : المادة ٢٩ من قانون خدمة ضابط الشرف والصف والجنود بالقوات المسلحة رقم ١٢٣ لسنة ١٩٨١ من المقرر أن اختصاص اللجان القضائية العسكرية المنوه عنها مقصور عل الفصل في المنازعات الإدارية الخاصة بضابط الصف و الجنود ذوي الراتب العالي بالقوات المسلحة و التي تتعلق بتطبيق أحكام قانون ضابط الشرف والصف والجنود بالقوات المسلحة رقم ١٢٣ لسنة ١٩٨١ وتبعا لذلك فإن منازعات ضباط الصف والجنود ذوي الراتب العالي بالقوات المسلحة المتعلقة بتطبيق أحكام قوانين المعاشات و المكافأة و التأمين و التعويض للقوات المسلحة ينحسر عنها اختصاص اللجان القضائية العسكرية ويظل الاختصاص بنظرها معقودا لمحاكم مجلس الدولة . (الطعن رقم ٣٤٨٢ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٩٩/١٢/٢٥) وبأنه " ومن حيث إنه وفقا لأحكام القانونين رقمي ٩٦ لسنة ١٩٧١ و٧١ لسنة ١٩٧٥ سالف الذكر فإن سائر المنازعات الإدارية المتعلقة بضباط القوات المسلحة تختص بنظرها اللجان المشار إليها , وعلى هذا تواترت أحكام المحكمة الإدارية العليا " (الطعن رقم ١٢٣٦ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٧٨/٦/٩)

المشرع عندما رخص للهيئات العامة بوضع لوائح خاصة تنظم شئون العاملين بها قصد صراحة أن تنظم هذه اللوائح شئون التوظف بما يتفق وطبيعة العمل بكل هيئة على حدة ، وقد قضى بأن : وفي خصوص ما أثاره تقرير الطعن من أن أحكام لائحة نظام شئون العاملين بالهيئة خالفت أحد المبادئ الواردة في قانون نظام العاملين المدنين بالدولة عندما جعلت الترقية بالاختيار . في حين أنها طبقا لأحكام القانون بالاختيار في نسب معينة وبالأقدمية فيما عدا ذلك . فتجدر الإشارة إلي أن المشرع , عندما رخص للهيئات العامة بوضع لوائح خاصة تنظم شئون العاملين بها , قصد صراحة أن تنظم هذه اللوائح شئون التوظف بما يتفق وطبيعة العمل بكل هيئة على حده . بمعني أن هذه اللوائح تعتبر من حيث التكيف القانوني الصحيح نظما للتوظف خاصا بالهيئات التي وضعتها , ومن أجل ذلك فمن البديهي أن تختلف أحكام كل لائحة في بعض تفصيلاتها عما نصت عليه أحكام قانون العاملين المدنين لكي تلبي الاحتياجات الخاصة بكل هيئة حسب ظروف وطبيعة العمل بها . ودون أن يؤدي ذلك إلي بطلان النصوص الخاصة , ولو قصد المشرع إلي غير ذلك لما دعت الحاجة إلي النص صراحة علي حق كل هيئة في معالجة شئون التوظف بها بلوائح خاصة , بحيث لا تسري أحكام قانون نظام العاملين المدنين إلا في حالة خلو اللائحة من النص . (الطعن رقم ٢٥٥٦ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٨٨/٤/٢٤)

قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لم يشترط توجيه الإنذار الى عضو هيئة التدريس المنقطع عن العمل ، وقد قضى بأن : ومن حيث أن الإدعاء بمخالفة القرار المطعون فيه لأحكام القانون تأسيسا علي أنه لم يسبقه إنذار , لا غناء فيه كذلك , لأن قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لم يشترط توجيه الإنذار إلي عضو هيئة التدريس انقطع عن العمل . باعتبار أن انقطاع عضو هيئة التدريس عن العمل دون إذن ودون سبب مشروع كاف لإنزال حكم القانون السليم

علي حالته باعتباره منقطعا عن العمل دون حاجة إلي إنذار , ولا مجال للرجوع إلي أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في هذا الشأن فيما نصت عليه المادة ٩٨ من وجوب إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في حالة الانقطاع المتصل لمدة خمسة عشر يوما , وعشرة أيام في حالة الانقطاع المنفصل لمدة ثلاثين يوما لا مجال لتطبيق هذا النص - لأن الأصل أن قانون العاملين المدنين بالدولة بوصفه القانون العام وإذ كان قانون العاملين المدنين بالدولة لم يقصد سريان أحكامه على المعاملين بقوانين خاصة . بل نص صراحة في المادة الأولى منه بعدم سريان أحكامه علي العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات , وبذلك تنتفي كل حجة في القول بوجوب توجيه الإنذار إلي عضو هيئة التدريس المنقطع عن العمل - وبتأكد هذا النظر من أن المادة ١١٧ من قانون تنظيم الجامعات قد وضعت نظاما متكاملا للاستقالة المبينة مخالفا للنظام الذي التزم به قانون العاملين المدنيين بالدولة وذلك من حيث مدد الانقطاع والآثار المترتبة على هذا الانقطاع وحق عضو هيئة التدريس في العودة إلي عمله خلال ستة أشهر من تاريخ الانقطاع , بحيث إذا عاد وقدم عذرا قبله مجلس الجامعة بعد أخذ رأي مجلس الكلية أو المعهد ومجلس القسم اعتبر بمثابة أجازة خاصة بمرتب في الشهرين الأولين وبدون مرتب في الأربعة أشهر التالية , أما إذا عاد خلال الأشهر المذكورة ولم يقدم عذرا أو قدم عذرا لم يقبل فيعتبر بمثابة انقطاع لا يدخل ضمن مدة الخدمة المحسوبة في المعاش , ولا ضمن المدد المنصوص عليها في المادتين ٦٩ أولا و٧٠ أولا - وذلك دون إخلال بقواعد التأديب , ولا يجوز الترخيص له من بعد في إعارة أو مهمة علمية أو أجازة تفرغ علمي أو أجازة مرافقة الزوج قبل انقضاء ضعف المدد المنصوص عليها في المواد ٩٠/٨٨ - وبذلك تنتفي أية حجة في القول بأعمال حكم الإنذار في حالة انقطاع عضو هيئة التدريس . (الطعن رقم ٢٧٥٢ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٨٨/٦/١٤)

الأصل أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بوصفه قانون عام لا يسري على العاملين الخاضعين لقانون خاص إلا بنص صريح في القانون ، وقد قضى بأن : أنه لا مجال لتطبيق نص المادة ٩٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه , لأن الأصل أن هذا القانون بوصفه قانون العام لا يسري على العاملين الخاضعين لقانون خاص إلا بنص صريح القانون , وإذ كان قانون العاملين المدنيين بالدولة لم يقصد سريان أحكامه العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت إليه هذه القوانين أو القرارات , وقد وضعت المادة ١١٧ من قانون تنظيم الجامعات نظاما متكاملا للاستقالة الضمنية مخالف للنظام الذي التزم به قانون العاملين المدنيين بالدولة , ومن ثم فلا يجوز الرجوع للنظام الأخير في هذا الشأن . (الطعن رقم ٢٧٥١ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٤/٣/٢٩)

خلو القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٨ الخاص بتنظيم الجامعات من نص يحكم الاستقالة ، وقد قضى بأن : وبالتالي فإنه وقد أجديت الأوراق عن بيان ما يفيد تقديم الطاعن لطلب بالعدول عن طلبه بالاستقالة - يكون لازما البحث فيما إذا كانت هناك دلائل جدية تؤكد أن هناك موقفا من طرفي النزاع لا يدع مجالا للشك في دلالته على العدول عن طلب الاستقالة قبل صدور القرار الصادر

بقبولها أو فوات ميعاد الثلاثين يوما المنصوص عليها في المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام المدنيين بالدولة باعتباره واجب التطبيق لخلو القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات نص يحكم الاستقالة . (الطعن رقم ٢٣٠ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٩٤/١/٤)

القانون الواجب التطبيق على التأمين الصحي ، وقد أفتى بأن : ولما كان ما تقدم وكان قرارا رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٨/٣٠ بإصدار لائحة العاملين بالهيئة العامة للتأمين الصحي حين نص على سريان أحكامها علي العاملين بالهيئة العامة للتأمين الصحي وسريان أحكام قانون العاملين فيما لم يرد بشأنه نص خاص وكانت اللائحة المذكورة لم تجز التعيين في غير أدني الدرجات إلا إذا اقتضت الضرورة على أن يصدر رئيس مجلس الإدارة قرارا بتحديد الشروط و الأوضاع الخاصة بالتعيين في هذه الحالة دون التقيد بالقواعد الحكومية ومن ثم فإن النص الواجب التطبيق في هذه الحالة علي العاملين المعروضة حالتهم بالهيئة دون نصوص قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ١٩٧٨/٤٧ . (فتوى رقم ٦٨٢ بتاريخ ٢٠٠١/١٢/٩ ملف رقم ١٠٠٥/٣/٨٦)

<u>الهيئـات العــامة :</u>

استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع بنص المادة " ١ " من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ١٩٧٨/٤٧ قصر نطاق سريان أحكامه علي العاملين بالهيئات العامة على ما لم يرد بشأنه نص في اللوائح الخاصة بهم بما مقتضاه ولازمة أن يتم تطبيق الأحكام الواردة في اللوائح الداخلية الخاصة بشئون العاملين بتلك الهيئات والتي قد تختلف عما نص عليه في قانون العاملين لكي تلبي الاحتياجات الخاصة بكل هيئة حسب ظروف وطبيعة العمل بها وحينئذ تطبق نصوص اللائحة ولا تسري أحكام قانون العاملين إلا في حالة نص اللائحة من نص يحكم المسألة المعروضة . (فتوى رقم ٢٨٢ بتاريخ ٤/١١/ ٢٠٠١ ملف رقم ١٠٠٥/٣/٨٦)

يعد المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي هيئة عامة ، فقد أفتى بأن: استظهار الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع أن المشرع أنشأ المركز القومي للامتحانات و التقويم التربوي وأضفي عليه وصف الهيئة العامة واعتبره من المؤسسات العلمية في تطبيق أحكام القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٣ بشأن نظام الباحثين العلميين في المؤسسات العلمية وأحالت لائحة هذا المركز الصادرة بناء على المادة (٦) من قرار إنشاءه فيما يتعلق شئون تعيين وترقية وإعارة وإنهاء خدمة أعضاء الأقسام العلمية ومعاونيهم والأساتذة المتفرغين وغير المتفرغين و الزائرين بالمركز إلي أحكام قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص باللائحة المشرع في المادة ١٢١ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ رغبة منه في ألا تحرم الجامعات من خبرات أساتذتها الذين عملوا في محرابها ما يربو على الثلاثين عاما تعيين هؤلاء الأساتذة عند بلوغهم السن القانونية المقررة لانتهاء الخدمة أساتذة متفرغين قاصدا بذلك بقاءهم واستمرارهم في الخدمة دونهما حاجة إلي اتخاذ إجراء معين ومن ثم فإن تعيين الأستاذ المتفرغ بموجب النص المشار إليه لا تقرره السلطة المختصة إنما هو تعيين بموجب ما تترخص فيه من ملائمات تقدير إنشاء المركز القانوني إنما هو تعيين يجري مستمدا من أمر الإيجاب الوارد بالقانون وهو يعتبر باللزوم إبقاء الأستاذ في عمله الجامعي واستمراره مؤديا له بعد بلوغه سن التقاعد وذلك ألا أن يطلب الأستاذ عدم استمراره في العمل فساعتها يكون في مكنه جهة الإدارة فصم العلاقة الوظيفية وإنهاء خدمته

بحسبانه قد بلغ سن التقاعد لا بوصفه مستقيلا من الخدمة وبناء عليه فإن لازم الاستفادة من هذا الحكم ومناط أعماله هو بلوغ سن انتهاء الخدمة والعلاقة الوظيفية قائمة غير منفصمة ، ومن ثم يلزم لقيام الرابطة الوظيفية الالتحاق بالوظيفية علي الوجه المقرر قانونا ومن مقومات الوظيفة ولوازم وجودها توافر التمويل اللازم لها وتوصيفها بتحديد مسماها وتعيين اختصاصها وواجباتها من خلال وضع واعتماد الهيكل التنظيمي للجهة الإدارية - السيد الدكتور المعروضة حالته قد انفصمت على علاقته الوظيفية بجامعة القاهرة بالاستقالة منها بتاريخ ١٩٧٦/١٢/١٣ ثم صدر قرار صيغ بحسبانه تعيينا لممارسة عمل الأستاذ بمكافأة شاملة وذلك قبل اعتماد هيكل الوظائف بهذا المركز ودون توافر الاعتماد المالي اللازم لهذه الوظائف وكان هذا القرار لا يعتبر تعينا في وظيفة لم تنشأ قانونا وليس بذي أثر في إنشاء علاقة وظيفية لم تتحقق لها مناط قيامها ومن ثم تنحسر عن هذه الحالة إمكان الاستفادة من حكم المادة ١١٣ من قانون تنظيم الجامعات واعتباره أستاذا متفرغا بالمركز المذكور وقد استمر السيد المذكور علي هذا النحو بغير صدور قرار تعيينه في وظيفة أستاذ بالمركز المذكور بعد اعتماد هيكل الوظائف به وتوافر تمويلها علي النحو المتقدم حتى بلغ السن القانونية لإنهاء الخدمة في ١٩٩٥/٥/٢ فمن ثم فإنه لا يجوز اعتباره أستاذا متفرغا بالمركز المذكور . (فتوى رقم ٩٠٠ بتاريخ ١٩٩٦/١١/٣ ملف رقم ٥٠١/٦/٨٦)
يستحق الأستاذ الذي قضى عشر سنوات في وظيفة أستاذ الربط المالي لنائب رئيس الجامعة ما لم يكن يتقاضى مرتبا فعليا يزيد على هذا الربط ، فقد أفتى بأن : استظهار الجمعية العمومية من قوانين منح العلاوات الخاصة المتعقبة أرقام ١٠١ لسنة ١٩٧٨ ، ١٤٩ لسنة ١٩٨٨ ، ١٢٣ لسنة ١٩٨٩ ١٣ لسنة ١٩٩٠ ، ١٣ لسنة ١٩٩١ ، ٢٩ لسنة ١٩٩٢ أنها قضت جميعها بأن تمنح علاوة خاصة بنسبة معينة من أجر العامل الموجود بالخدمة في التاريخ المحدد بالقانون وبالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ يمنح هذه العلاوة الخاصة منسوبة إلي أجره في تاريخ التعيين ثم قضت المادة الرابعة بضم العلاوات المقررة بهذه القوانين إلي الأجر الأساسي للعامل في التواريخ المحددة بها وبما مؤداه أن الأجر الأساسي الفعلي للعامل بعد هذا الضم ينظر إليه مشتملا على هذه العلاوات مع مراعاة افتراض عدم ضم العلاوات عند النظر في منح العامل العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية طبقا للأحكام القانونية المماثلة لها - المشرع نص في البند ثالثا من المادة ٧٠ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ باستحقاق الأستاذ الذي قضي عشر سنوات في وظيفة أستاذ الربط المالي لنائب رئيس الجامعة ما لم يكن يتقاضي مرتبا فعليا يزيد علي هذا الربط وكان المرتب الفعلي ينظر إليه كأصل عام مشتملا علي العلاوات الخاصة التي سبق ضمنها حسبما سلف البيان ، ومن ثم فإن الأستاذ الذي قضي عشر سنوات في وظيفة أستاذ ودون أن يصل مرتبه الفعلي بما يشتمل عليه من علاوات سبق ضمها إليه إلي الربط الثابت لنائب رئيس الجامعة المقرر بجدول المرتبات الوارد بقانون تنظيم الجامعات يستحق هذا الربط غير مزيد بالعلاوات الخاصة السابق ضمها إلي مرتبه - لاحظت الجمعية العمومية من نص المادة السادسة وعجز نص المادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة وبتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧لسنة ١٩٧٨ أن المشرع قرر منح شاغلي الوظائف ذات الربط الثابت وذوي المناصب العامة وكذلك من بلغت مرتباتهم الربط الثابت التالي مباشرة

لدرجة الوظيفة زيادة سنوية مقدارها مائة وعشرون جنيها وبما لا يجاوز خمس زيادات وقد غاير المشرع في تحديد تاريخ استحقاق هذه الزيادة ما بين شاغلي الوظائف ذات الربط الثابت وذوي المناصب العامة فجعل استحقاق هؤلاء لهذه الزيادة اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٩٤ وبين من بلغت مرتباتهم الربط الثابت وليسوا شاغلين لوظائف ذات ربط ثابت فجعل استحقاقهم لهذه الزيادة اعتبارا من أول يوليو التالي لانقضاء سنة علي بلوغ مرتب هذا الربط - الأستاذ الذي قضي عشر سنوات في وظيفة أستاذ وانتقل بمقتضى ذلك وبموجب نص البند ثالثا من المادة ٧٠ من قانون تنظيم الجامعات المشار إليه إلي الربط الثابت المقرر لنائب رئيس الجامعة لا يعتبر من شاغلي الوظائف ذات الربط الثابت وإنما يندرج ضمن أفراد طائفة من بلغت مرتباتهم الربط الثابت ويستحقون هذه الزيادة اعتبارا من أول يوليو التالي لانقضاء سنة علي بلوغ مرتباتهم هذا الربط فمن ثم فإنه يستحق هذه الزيادة اعتبارا من هذا التاريخ وهو أول يوليو التالي لانقضاء سنة علي استحقاقه الربط الم إلي لنائب رئيس الجامعة - استعراض الجمعية العمومية ما خلصت إليه في فتواها ملف رقم ٨٦ /٢٥٢/٢ بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٩٦/٦/١٩ من أن المشرع إذ استحدث حكما يمنح بمقتضاه عضو هيئة التدريس الذي أمضي مدة عشر سنوات في وظيفة أستاذ الربط إلي لنائب رئيس الجامعة وكان الأساتذة المتفرغون يتدرجون في عداد أعضاء هيئة التدريس ولهم كأصل عام ذات الحقوق و الواجبات ومن ثم من أمضي منهم هذه المدة في وظيفة أستاذ قبل من إحالته إلي المعاش في تاريخ سابق علي نفاذ الحكم المستحدث يحق له الاستفادة من هذا الحكم بما يستتبعه ذلك من زيادة المكافأة الممنوحة بمقدار الزيادة التي طرأت علي مرتب قرينه وذلك باعتبار أن المشرع قصد في بيان طريقة تحديد الجعل المالي ألا يقل ما يقضاه الأستاذ المتفرع عما يتقاضاه مثيله الذي لم يصل الى سن المعاش . (فتوى رقم ٩٠١ بتاريخ ١٩٩٦/١١/٣ ملف رقم ١٣٢٩/٤/٨٦)

<u>هيئــة كهربـــاء مصـــر :</u>

باعتبار أن المشرع أحال في نص المادة (١) منه إلي مجلس إدارة الهيئة العامة وضع لوائح خاصة للعاملين فيها فإنه يجوز لمجلس إدارة هيئة كهرباء مصر استحداث وظائف رئيس ملاحظين بالدرجة الأولي بالمجموعة النوعية للوظائف الحرفية بجدول وظائف الهيئة دون تطلب اعتماد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة . (فتوى الجمعية العمومية - ملف رقم ٤٩٩/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٦)

مدة الاشتغال بالمحاماة محسوبة من تاريخ القيد بنقابة المحامين وكذلك مدة القيام بالأعمال القانونية ، فقد أفتى بأن : ولما كانت مدة الاشتغال بالمحاماة محسوبة من تاريخ القيد بنقابة المحامين وكذلك مدة القيام بالأعمال القانونية النظيرة تؤخذ كما سلف - في الاعتبار عند التعيين في إحدى الوظائف الفنية بالإدارات القانونية , ومن ثم فلا وجه لإعادة حسابها ثانية كمدة خبرة عملية على سند من نص الفقرة الثانية من المادة ٢٧ من قانون تنظيم العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - والتي تنص علي أن (......) والقول بغير ذلك - من شأنه إضافة مدة سبق أخذها في الاعتبار عند تعيين الوظيفة التي يشغلها العامل إضافة إلي أن قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة و الهيئات العامة و الوحدات التابعة لها إنما ينظر أحكاما وظيفية خاصة لا يجوز معها استدعاء الأحكام التي ترصدها أنظمة التوظف العامة وحيث يقوم

تعارض بين الأحكام في الحالين شأن واقع الحال المعروض . (فتوى ملف رقم ٨٦٣/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٣/٢٨)

لأعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي تنظيما قانونيا خاصا نظم فيه المعاملة الوظيفية بهذه الفئة بأحكام متميزة ، فقد أفتى بأن : ومن حيث أن الجمعية العمومية استقر اقتناؤها على أن الكادر الخاص هو إطار قانوني ينتظم وظائف ذات طبيعة خاصة تقتضي تأهيلا خاصا ولا تشغل إلا بمن تتوافر فيه , وتطغي طبيعة العمل محل الوظيفة علي التنظيم القانوني لها بحيث تدمغه بطابعها وتصيغ هذا الطابع علي ذلك التنظيم بما يقتضيه هذا التنظيم من خصائص تظهر بوضوح فيه , وينتهي بإدماج الدرجة المالية في الوظيفة بحيث تلاشي الأولي ولا تكون أمام درجات مالية تندرج تحت الوظائف وإنما أمام وظائف تحدد لها مربوطات مالية قد تنق مع ما هو مقرر لدرجات القانون العام أو تخالفه . وإذ أفرد المشرع لأعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي تنظيما قانونيا خاصا نظم فيه المعاملة الوظيفية لهذه الفئة بأحكام متميزة بما لا سبيل معها إلي نظام الدرجة المالية أو المجموعات النوعية للوظائف , ونأي بها عن الشريعة العامة , بما لا يسوغ معه استدعاء الأحكام التي ترصدها أنظمة الوظيفة العامة وبسطها علي أعضاء السلك الدبلوماسي و القنصلي – الأمر الذي يتعين معه الوقوف عند إرادة المشرع في هذا الشأن - ويمتنع من ثم سريان حكم الفقرة الأولي من المادة (٢٧) من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ علي أعضاء السلك الدبلوماسي و القنصلي . (فتوى ملف رقم ٨٦٦/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٢/٧)

<u>ملحــوظـــة :</u>

أصدرت المحكمة الدستورية العليا حكما هاما في الدعوى رقم ٣٠ لسنة ١٨ ق جلسة ١٩٩٧/٥/٣ اعتبار البنك الرئيسي للتنمية و الائتمان الزراعي من أشخاص القانون العام لأنه شخصية اعتبارية مستقلة وبالتالي يسري على عامليها اللائحة التي يضعها مجلس إدارة البنك ويطبق قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة في حالة وجود نص أما بالنسبة للبنوك التابعة لهذا البنك يسري عليها لوائح العاملين باعتبارها من أشخاص القانون الخاص

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٩٧٦/١١٧ في شأن البنك الرئيسي للتنمية و الائتمان الزراعي على أن " تحول المؤسسة المصرية العامة للائتمان الزراعي و التعاوني إلي هيئة عامة قابضة يكون لها شخصية اعتبارية مستقلة تسمى البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي " ، وبذلك يعتبر البنك من أشخاص القانون العام وقد صدرت لائحة نظام العاملين بالبنك الرئيسي للتنمية و الائتمان الزراعي والبنوك التابعة وهي من أشخاص القانون الخاص لا يضفي عليها وصف القواعد التنظيمية العامة – وإنما هو الشأن في كل لائحة يتحدد تكييفها بنطاق سريانها فكلما كان هذا المجال متصلا مباشرة بمنطقة من مناطق القانون الخاص انحسرت الصفة الإدارية عنها – ولو كانت الجهة الإدارية التي أصدرتها تعتبر من أشخاص القانون العام . (الدعوى رقم ٣٠ لسنة ١٨ ق دستورية جلسة ١٩٩٧/٥/٣)

وتنص المادة (٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " في تطبيق أحكام هذا القانون ..... يقصد :

١ - بالوحدة :

أ) كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة .

ب) كل وحدة من وحدات الحكم المحلي .

ج) الهيئة العامة .

٢ - بالسلطة المختصة :

الوزير المختص .

ب) المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الحكم المحلي .

ج) رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص .

المقصـود بالوحـدة :

أوضح المشرع المقصود بالوحدة في هذه المادة وهي كل وزارة كوزارة الداخلية أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة - كمترو الأنفاق - وكل وحدة من وحدات الحكم المحلي كالمحافظة أو المركز أو الحي وكذلك الهيئات العامة المختلفة .

المقصود بالسلطة المختصة :

أوضحت الفقرة الثانية من هذه المادة المقصود بالسلطة المختصة وهي :

أ) الوزير المختص .

ب) المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الحكم المحلي .

ج) رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص .

وقد نصت المادة الأولى من قرارا رئيس الجمهورية رقم ٤٠٠ لسنة ١٩٩٩ بتفويض الوزراء في بعض اختصاصات رئيس الجمهورية في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتنص هذه المادة على أن " يفوض السادة الوزراء كل فيما يخصه في مباشرة اختصاصات رئيس الجمهورية المنصوص عليها في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ١٩٧٨/٤٧ فيما يتعلق بالأحكام الخاصة بوظائف الدرجة العالية ودرجة مدير عام وفقا للضوابط التي يضعها مجلس الوزراء وذلك فيما عدا حكم الفقرة (٦) من المادة ٩٤ من القانون المشار إليه .

المشرع في قانون الإدارة المحلية خول المحافظ جميع السلطات التنفيذية المقررة للوزراء بمقتضى القوانين واللوائح ، فقد قضى بأن : قانون نظام الحكم المحلي الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ المعدل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٨١ ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٠٧ لسنة ١٩٧٩ المشرع في قانون الإدارة المحلية خول المحافظ جميع السلطات التنفيذية المقررة للوزراء بمقتضى القوانين و اللوائح , واعتبره رئيسا لجميع العاملين المدنيين في نطاق المحافظة في الجهات التي نقلت اختصاصاتها إلي الوحدات المحلية . ولما كان مرفق التعليم يندرج ضمن المرافق التي يرأسها المحافظ , ومن ثم فإنه يختص بإصدار قرارات إنهاء الخدمة بالنسبة للعاملين بمرفق التعليم , أما بالنسبة لما عدا المحافظ من رؤساء الوحدات المحلية فإن القانون قد عهد إلي اللائحة التنفيذية تحديد اختصاصات الوحدات المحلية بالنسبة للإدارات التابعة للمديريات داخل نطاق

المحافظة , والتي كانت تمارسها أصلا الوزارات المركزية , وقد خولت تلك اللائحة الوحدات المحلية فيما يتعلق بشئون التعليم سلطة إنشاء وتجهيز وإدارة المدارس والإشراف على الامتحانات , ومن ثم فإن اختصاص الوحدات المحلية في هذا الصدد مقصور علي الأمور المتعلقة بالتعليم فحسب و المبينة تفصيلا بالمادة (٥) من هذه اللائحة , ولا تتعداها إلي أمور أخرى تتعلق بالجهاز الإداري للمصالح والمديريات التي تقع في دائرتها - والقول بغير ذلك يؤدي إلى تجريد السلطة الرئاسية بمديرية التربية والتعليم بالمحافظة من اختصاصاتها المقررة بالنسبة للإدارات التابعة لها - وبذلك يكون المشرع قد سكت عن تقرير أي سلطات لرؤساء الوحدات المحلية علي العاملين بالمديريات الواقعة في النطاق الإقليمي للمحافظات . (الطعن رقم ٣٠٢٠ لسنة ٤٣ ق جلسة ٢٠٠١/١/٢٤)

معاملة من شغل وظيفة رئيس الجامعة من حيث المعاش معاملة الوزير ، فقد أفتى بأن : استظهار الجمعية العمومية أن المشرع استحدث في القانون رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٤ بتعديل بعض أحكام قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ حكما جديدا مؤداه معاملة من شغل وظيفة رئيس الجامعة من حيث المعاش معاملة الوزير ومعاملة من شغل وظيفة نائب رئيس الجامعة وأمين المجلس الأعلى للجامعات من حيث المعاش معاملة نائب الوزير وقد سرت اللائحة التنفيذية للمركز القومي للبحوث الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم (٥٠) لسنة ١٩٨٨ جدول المرتبات والبدلات المرافق لقانون تنظيم الجامعات علي أعضاء هيئة البحوث والوظائف المعاونة لها بالمركز وكذا أي تعديل يطرأ علي هذا الجدول كما عادلت وظيفة رئيس المركز بوظيفة رئيس الجامعة ومقتضى ذلك وأعمالا للأثر الفوري و المباشر للقانون رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٤ أن من شغل وظيفة رئيس جامعة أو ما يعادلها سواء من تاريخ سابق علي نفاذ الحكم المستحدث أو بعده يحق له الاستفادة من هذا الحكم بما يستتبعه ذلك من معاملته من حيث المعاش معاملة الوزير علي أن تتم هذه المعاملة اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٤ - الجمعية العمومية خلصت مما تقدم أنه لما كان السيد الدكتور المعروضة حالته قد شغل وظيفة رئيس المركز القومي للبحوث في الفترة من ١٩٨٨/٥/١١ حتى ١٩٩٢/٥/١٠ فمن ثم فإنه يكون قد توافر في شأنه مناط الاستفادة من الحكم المتقدم بما يستتبعه ذلك من معاملته من حيث المعاش معاملة الوزير اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٤ المشار إليه بحسبانه شل وظيفة معادلة لوظيفة رئيس الجامعة - لا صحة للقول بأن سريان القانون المشار إليه علي السيد الدكتور المعروضة حالته يعتبر سريانا بأثر رجعي لأنه شغل وظيفة رئيس مركز المعادلة لوظيفة رئيس الجامعة قبل تاريخ العمل بالقانون المشار إليه ذلك أن في هذا القول خلط بين ما قرره النص المستحدث من حكم يتعلق بتقرير المعاملة المثيلة للمعاش وبين الشرط اللازم للاستفادة من هذه المعاملة و الأثر الفوري لهذا الحكم المستحدث يتعلق بالمعاملة المثيلة ذاتها فهي لا تتم إلا من تاريخ العمل بهذا الحكم أما مناط استحقاق المعاملة المثيلة وشروطها فهو شغل وظيفة رئيس جامعة أو ما يعادلها يستوي في ذلك شغلها قبل تاريخ العمل بالقانون المشار إليه أو بعد العمل به فالنص عام وليس من شأن لك سريان القانون بأثر رجعي بل محض تحقق لشرط الاستحقاق و القول بغير ذلك ينطوي علي إهدار لما قصده المشرع من توحيد العاملة بين ذوي المراكز القانونية الواحدة . (فتوى رقم ٨٩٣ ملف رقم ٢٦٩/٢/٨٦ بتاريخ ١٩٩٧/٨/١٣)

لرئيس مدينة الأقصر ذات الاختصاصات التي للمحافظ ، فقد أفتى بأن : ولئن كانت مدينة الأقصر لطابعها الأثري و الحضاري العريق أنشئت بقرار من رئيس الجمهورية علي غرار ما يجري عليه إنشاء المحافظات طبقا للمادة ١/ أ من قانون الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ المعدلة بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٨١ , ولرئيس المدينة ذات للاختصاصات التي أسندت للمحافظين بمقتضى أحكام المواد من ٢٥ إلى ٢٩من ذات القانون , إلا أن قرارا إنشائها لم يشأ رغم ذلك أن يضفي عليها وصف المحافظة وهو ما تجلى صراحة حينما ألزم القرار رئيس المدينة بتقديم تقارير دورية إلي وزير الإدارة المحلية عن نتائج الأعمال في مختلف الأنشطة التي تزاولها المدينة رأيه موضوعات تحتاج إلي تنسيق مع المحافظة التابع لها المدينة - صحيح الأمر - بالنسبة إلي هذه المدينة أنها لا تعدو أن تكون مدينة ذات طابع خاص منح المشرع رئيسها للاعتبارات المشار إليها اختصاصات المحافظين - بيد أن المشرع لم يسبغ عليها وصف المحافظة - مؤدى ذلك .... كما أنه ليس للإدارة الاجتماعية أدنى اختصاص في هذا الخصوص , فلا يجوز تبعا لذلك معاملتها ذات المعاملة المقررة لمديرية الشئون الاجتماعية بمحافظة قنا - إذ المدينة ما انفكت تابعة لمحافظة قنا لم تنفصل عنها . (فتوى ٥٧/١/٥٨ جلسة ١٩٩٣/٨/٥)

أساس اختصاص الهيئة العامة لتنمية بحيرة السد العالي دون محافظ أسوان في استخراج تراخيص المحاجر ، فقد أفتى بأن : اختصاص الهيئة العامة لتنمية بحيرة السد العالي دون محافظة أسوان في استخراج تراخيص المحاجر - أساس ذلك - أن مفاد أحكام القرارين الجمهوريين رقمي ٣٣٦ لسنة ١٩٧٤ و ٤٢٠ لسنة ١٩٧٨ أن بحيرة السد العالي و المناطق المحيطة بها علي الرغم من وقوعها داخل دائرة أسوان - إلا أن أهميتها تتعدى نطاق المحافظة التي تقع فيها وتمتد لجميع الجمهورية لما يرتبط بهذه البحيرة من مشروعات عامة لتوليد الطاقة الكهربائية والري و الزراعة واستغلال الموارد و الثروات الطبيعية - وهو الأمر الذي اقتضى له إنشاء الهيئة العامة لتنمية بحيرة السد العالي لتقوم علي تنمية واستغلال موارد الثروة البشرية والطبيعية ببحيرة ناصر وشواطئها و الأراضي المحيطة بها يمتنع معه على المحافظة أن تباشر أي اختصاص في أحد المجالات التي تدخل في أغراض الهيئة , ذلك أن اختصاص وحدات الإدارة المحلية بإدارة المرفق العام يقتصر علي المرافق الإقليمية - أما المرافق القومية أو ذادت الطبيعة الخاصة مثل بحيرة السد العالي فإنها تخرج عن مجالها وتبعد عن اختصاصها . (فتوى رقم ٢١٩٩/٢/٣٢ جلسة ١٩٩٣/٣/١١)

<u>العاملين بوحدات الحكم المحلي</u> :

وحدات الحكم المحلي هى المحافظات والمراكز والمدن والأحياء والقرى ، ويكون لكل منها الشخصية الاعتبارية ، ويتم إنشاء هذه الوحدات وتحديد نطاقها وتغيير أسمائها وإلغائها على النحو التالي :

المحافظات : بقرار من رئيس الجمهورية ، ويجوز أن يكون نطاق المحافظة مدينة واحدة .

المراكز والمدن والأحياء : بقرار من رئيس مجلس الوزراء بعد موافقة المجلس الشعبي المحلي للمحافظة .

القرى : بقرار من المحافظ ، بناء على اقتراح المجلس الشعبي المحلي للمراكز المختص وموافقة المجلس الشعبي للمحافظة .

ويجوز أن يشمل نطاق الوحدة المحلية للقرية مجموعة من القرى المجاورة ، ويكون للمحافظة ذات المدينة الواحدة الموارد والاختصاصات المقررة للمحافظة والمدينة .
ويباشر المركز أو الحى بحسب الأحوال اختصاصات الوحدة المحلية بالنسبة للقرى التي لا تدخل في نطاق وحدات محلية قروية . (المادة ١ من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧١ الخاص بالحكم المحلي)
وتتولى وحدات الحكم المحلي في حدود السياسة العامة والخطة العامة للدولة إنشاء وإدارة جميع المرافق العامة الواقعة في دائرتها .
كما تتولى هذه الوحدات كل في نطاق اختصاصها جميع الاختصاصات التي تتولاها الوزارات بمقتضى القوانين واللوائح المعمول بها ، وذلك فيما عدا المرافق القومية أو ذات الطبيعة الخاصة التي يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية وتحدد اللائحة التنفيذية المرافق التي تتولى المحافظات إنشاءها وإدارتها ، والمرافق التي تتولى إنشاءها وإدارتها الوحدات الأخرى للحكم المحلي . (المادة ١)
ويكون لكل مديرية من مديريات المحافظة هيكل تنظيمي مستقل يشمل جميع العاملين في مجال اختصاصها في نطاق المحافظة ، ويكون العاملون في كل مديرية من هذه المديريات وحدة وظيفية واحدة ، مع مراعاة تخصصاتهم وذلك طبقا للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية . (المادة ١٣٨)
تسري فيما لم يرد في شأنه نص في هذا القانون الأحكام والقواعد الخاصة بالعاملين المدنيين في الدولة على العاملين المدنيين بوحدات الحكم المحلي . (المادة ١٤٣)
وتطبق في شأن العاملين بوحدات الحكم المحلي الأحكام والقواعد السارية في شأن العاملين المدنيين بالدولة ، وذلك فيما لم يرد فيه نص خاص في قانون الحكم المحلي وهذه اللائحة . (المادة ٩٢ من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٠٧ لسنة ١٩٧٩)
كل مديرية من مديريات المحافظات تعد وحدة واحدة في مجال تطبيق أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وذلك وفقا لمفهوم المادة ١٣٨ من قانون الإدارة المحلية رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ ، ٩٤ من لائحته التنفيذية . (فتوى رقم ٧٥٤/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٩/٣/١٥)
كما أن وحدات الإدارة المحلية لا تملك ثمة اختصاص بالنسبة للمرافق القومية أو المرافق ذات الطبيعة الخاصة التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية وأن حقها في الإشراف والرقابة مقصور على المرافق ذات الطابع المحلي . (فتوى رقم ١٨٨٥/٢/٢٢ جلسة ١٩٩١/١١/١٧)
... ونخلص من كل ما سبق أن العاملين بوحدات الحكم المحلي يستحقون صرف كامل رصيد أجازاتهم الاعتيادية .

العامليـــن بالهيئـــات العـــامـــة :

المقصود بالهيئات العامة كل شخص إداري عام يدير مرفقا يقوم على مصلحة أو خدمة عامة ، ويكون له الشخصية الاعتبارية ، وله ميزانية خاصة تعد على نمط ميزانية الدولة وتلحق بميزانية الجهة الإدارية التابع لها .
وأجاز المشرع بموجب القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بشأن الهيئات العامة إنشاء هيئات عامة تكون لها الشخصية الاعتبارية المستقلة وتتبع وزير من الوزراء حسب الغرض الذي أنشأت من أجله ، وأجاز لكل منها إنشاء فروع أو مكان لها في الداخل أو الخارج .

ويكون كل هيئة رئيس يتولى تصريف شئونها وتنفيذ قرارات مجلس الإدارة الذي يعتبر السلطة المختصة بشئونها وتصريف أمورها .
ولكل هيئة من الهيئات العامة موازنة مستقلة يتبع في وضعها القواعد المعمول بها في المشروعات المختلفة ، ويكون لها حساب خاص تودع فيه مواردها ويرحل رصيد هذا الحساب من سنة الى أخرى .
وتسري على العاملين بكل هيئة عامة القواعد والأحكام المقررة باللائحة الخاصة بها ، وفي حالة عدم وجود نص خاص في اللائحة يطبق قانون العاملين المدنيين بالدولة بما لا يتعارض مع أحكامها .
- وسوف نلقي الضوء على بعض الهيئات العامة على سبيل الاسترشاد :
أولا : الهيئة القومية لسكك حديد مصر
تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٥٢ لسنة ١٩٨٠ الخاص بالهيئة القومية لسكك حديد مصر على أن " تنشأ هيئة قومية لإدارة مرفق السكة الحديد تسمى (سكك حديد مصر) وتكون لها الشخصية الاعتبارية وتتبع وزير النقل وتدار بطريقة مركزية موحدة ، ويكون مركزها مدينة القاهرة ولها فروع بجميع أنحاء جمهورية مصر العربية .
كما نصت المادة ١٧ من القانون سالف الذكر على " أن مجلس إدارة الهيئة هو السلطة المهيمنة على شئونها وتصريف أمورها ن وله أن يتخذ ما يراه لازما من قرارات لتحقيق الأغراض التي أنشأت من أجلها دون التقيد بالقواعد والنظم الحكومية ، ويباشر المجلس اختصاصاته على الوجه المبين بهذا القانون ، وله على الأخص :
أ) اقتراح وضع اللائحة المتعلقة بتعيين العاملين بالهيئة وترقيتهم وتحديد رواتبهم وبدلاتهم ومكافآتهم وسائر شئونهم الوظيفية وتصدر اللائحة بقرار من وزير النقل .
كما نصت المادة ٢٧ من القانون سالف الذكر على أن " تحل الهيئة محل هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية المنشأة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٧٠٩ لسنة ١٩٥٧ المشار إليه فيما لها من حقوق وما عليها من التزامات ، وينقل الى الهيئة العاملون بهيئة المواصلات السلكية واللاسلكية بحالاتهم وأوضاعهم الوظيفية ودون حاجة الى اتخاذ إجراء آخر ....
وتنص المادة ١١٨ من قرار وزير النقل رقم ١٧ لسنة ١٩٨٢ الخاص بلائحة العاملين بالهيئة القومية لسكك لحديد مصر على أن " تسري أحكام هذه اللائحة على العاملين بالهيئة ، كما تسري فيما تضمنه من مزايا أفضل على من تنظم شئونه الوظيفية منهم قوانين خاصة .
وتسري أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يرد به نص في هذه اللائحة بما لا يتعارض مع أحكامها ".
... وترتيبا على ما سبق يحق للعاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر صرف مقابل رصيد أجازاتهم الاعتيادية ويطبق عليهم أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة في حالة خلو اللائحة الخاصة بهم فيما لم يرد فيه نص .
ثانيا : الهيئة المصرية العامة للبترول
عملا بنص المادة ٩ من القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن الهيئة المصرية العامة للبترول إذ يختص مجلس إدارتها بوضع لوائح شئون العاملين بها دون التقيد باللوائح الحكومية أو بأوضاع العاملين

في القطاع العام ويندرج تحتها قواعد مرتباتهم وبدلاتهم وغيرها من المزايا مع جواز تطبيقها على غيرهم من العاملين بقطاع البترول فيما تقرره من مزايا أفضل .
ثالثا : الهيئة القومية للبريد
تنص المادة ١١٤ من قرار وزير النقل رقم ٧٠ لسنة ١٩٨٢ بإصدار لائحة العاملين بالهيئة القومية للبريد على أن " تسري أحكام هذه اللائحة على العاملين بالهيئة ، كما تسري فيما تضمنه من مزايا أفضل على من تنظم شئونه الوظيفية منهم قوانين خاصة .
وتسري أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يرد به نص خاص في هذه اللائحة بما لا يتعارض مع أحكامها " .
وقد قضى بأن " أن الأحكام الواردة بلائحة العاملين بالهيئة القومية للبريد هى الواجبة التطبيق على العاملين بهيئة البريد دون أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة بحسبان الهيئة القومية للبريد هيئة عامة وضعت لائحة خاصة لعامليها ومن المعلوم أن الخاص يخصص العام وقد خصصت اللائحة قانون العاملين وتقدم على أحكامه في التطبيق ما لم يقضي بنصوصها نص يقتضي الإحالة الى قانون العاملين . (الطعن رقم ٤٠٠١ لسنة ٤٠ق جلسة ٢٠٠٠/٢/١٩)
رابعا : الهيئة العامة للتأمين الصحي
إذا كان قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٨ بإصدار لائحة العاملين بالهيئة العامة للتأمين الصحي حين نص على سريان أحكامها على العاملين بالهيئة العامة للتأمين الصحي وسريان أحكام قانون العاملين فيما لم يرد بشأنه نص خاص .
خامسا : الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة
تنص المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٩٧ بإنشاء الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة على أن " تنشأ هيئة عامة تسمى (الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة) تكون لها الشخصية الاعتبارية ، ويكون مقرها مدينة القاهرة ، وتتبع وزير الاقتصاد وللهيئة أن تنشئ فروعا ومكاتب في الداخل والخارج عند الضرورة "
كما نصت المادة التاسعة من ذات القرار على أن " تسري على العاملين بالهيئة القواعد والأحكام المقررة بلائحة شئون العاملين بالهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة المشار إليها .
ويكون لرئيس الهيئة سلطات واختصاصات نائب رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة الواردة باللائحة المذكورة ".
ونصت المادة العاشرة على أن " ينقل الى الهيئة جميع العاملين بالهيئة العامة للاستثمار بذات أوضاعهم الوظيفية وتحل الهيئة محل الهيئة العامة للاستثمار فيما لها من حقوق بما في ذلك تملك الأراضي والعقارات والانتفاع بها واستئجارها ، كما تتحمل بما عليها من التزامات " .
الجامعــات

تختص الجامعات بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي والبحث العلمي الذي يقوم بخ كلياتها ومعاهدها في سبيل خدمة المجتمع والارتقاء به حضاريا متوخية في ذلك المساهمة في رقى الفكر وتقدم العلم وتنمية القيم الإنسانية وتزويد البلاد بالمتخصصين والفنيين والخبراء في مختلف

المجالات ، وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة وطرائق البحث المتقدمة والقيم الرفيعة ، ليساهم في بناء وتدعيم المجتمع الاشتراكي وصنع مستقبل الوطن وخدمة الإنسانية ، وتعتبر الجامعات ثروات المجتمع وأغلاها وهى الثروة البشرية ، وتهتم الجامعات كذلك ببحث الحضارة العربية والتراث التاريخي للشعب المصري وتقاليده الأصيلة ومراعاة المستوى الرفيع للتربية الدينية والخلقية والوطنية ، وتوثيق الروابط الثقافية والعلمية مع الجامعات الأخرى والهيئات العلمية العربية والأجنبية ، وتكفل الدولة استقلال الجامعات بما يحقق الربط بين التعليم الجامعي وحاجات المجتمع والإنتاج . (المادة الأولى من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الخاص بتنظيم الجامعات)

ونصت المادة ١٣٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على أن " تسري أحكام المواد التالية على المعيدين والمدرسين المساعدين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون كما تسري عليهم أحكام العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس فيما لم يرد بشأنه نص خاص بهم " .

ونصت المادة ١٥٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على أن " تسري أحكام العاملين المدنيين في الدولة على العاملين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير أعضاء هيئة التدريس ، وذلك فيما لم يرد في شأنه نص خاص بهم في القوانين واللوائح الجامعية " .

مراكــز البحــوث

تعد مراكز البحوث مؤسسات علمية تتمتع بالشخصية الاعتبارية العلمية المستقلة وكل مركز من هذه البحوث له لائحة خاصة به ينظم شئونه وعند خلو هذه اللائحة من النص تطبق أحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وتعديلاته بشأن تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وعند خلو القانون الأخير من النص على المسألة المعروضة يطبق القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بالعاملين المدنيين بالدولة .

- وسوف نلقي الضوء على بعض هذه المراكز :

المركز القومي للبحوث :

المركز القومي للبحوث هيئة تمارس نشاطا علميا في تطبيق أحكام القانون ٦٩ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه ، ويتبع وزير الدولة لشئون البحث العلمي .

وغرض المركز هو النهوض بالبحوث العلمية الأساسية والتطبيقية وبخاصة ما يتصل منها بالصناعة والزراعة والصحة العامة وسائر المقومات الرئيسية للاقتصاد القومي في نطاق السياسة العامة للدولة .

ونص المادة ٣٠ من اللائحة رقم ٥٠ لسنة ١٩٨٨ بإصدار اللائحة التنفيذية للمركز بأن بالمركز هم :

الأساتذة الباحثون .

الأساتذة الباحثون المساعدون .

الباحثون .

ونصت المادة ٣١ من اللائحة المذكورة على أن " تسري أحكام قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية على شاغلي وظائف أعضاء هيئة البحوث والباحثين المساعدين ومساعدي الباحثين بالمركز ، وذلك بالنسبة لجميع الشئون الخاصة بالتعيين والترقية والنقل والندب والإعارة والأجازات والإيفاد والواجبات والتأديب وانتهاء الخدمة .... "

كما نصت المادة ٣٣ من اللائحة سالفة الذكر على أن " يسري على العاملين بالمركز من غير أعضاء هيئة البحوث أحكام قانون نظام العاملين المدنيين المشار إليه "

... وترتيبا على ما سبق يطبق على أعضاء هيئة البحوث بالمركز القانون الخاص بتنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وتعديلاته ، أما بالنسبة لغير أعضاء هيئة البحوث في المركز يطبق عليهم قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

مراكز البحوث الزراعية :

مركز البحوث الزراعية مؤسسة علمية وإرشادية في حكم القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه ، ويتمتع بالشخصية الاعتبارية ويتبع وزير الزراعة ، ويهدف المركز الى تنمية الثروة الزراعية عن طريق إجراء البحوث والدراسات في شتى الميادين المتعلقة الأرض ..... "

وتنص المادة ٣٠ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢٥ لسنة ١٩٧١ بإنشاء مركز البحوث الزراعية أن " تسري أحكام المواد (٦٦ ، ٦٧ ، ٦٨ ، ٦٩ ، ٧٠ ، ٧١ ، ٧٥ ، ٧٧) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات عند تعيين أعضاء هيئة البحوث بالمركز ، على أن يؤخذ في الاعتبار النشاط

الإرشادي في مجال التخصص ، ويستثنى من شرط الحصول على الدكتوراه رؤساء البحوث والباحثون الأول المنخرطون في سلك هيئة البحوث قبل صدور هذه اللائحة " .
كما نصت المادة ٧٧ من القرار المذكور على أن " تسري على العاملين بالمركز من غير أعضاء هيئة البحوث أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة ، وذلك فيما لم يرد في شأنه نص خاص بهم في هذه اللائحة .

المعهد القومي للمعايرة :

الواضح من قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٤٣٣ لسنة ١٩٨٦ في شأن تنظيم المعهد القومي للمعايرة نجد أنه نص في المادة الثالثة على أنه " يتكون المعهد من شعب للبحث العلمي تضم كل منها مجموعة من المعامل التي تدخل في مجال واحد من مجالات العلوم ، ويمثل المعمل اتجاها أو مجالا بحثيا يتميز بتخصص عام مجرد ، ويضم عددا من التخصصات الدقيقة داخل مجال البحث العلمي ، وتحدد هذه الشعب بقرار من وزير البحث العلمي بناء على اقتراح رئيس أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا وموافقة مجلس إدارة المعهد .... "
ونصت اللائحة التنفيذية للقرار السابق الصادرة بقرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٩ في المادة الأولى على أن " المعهد القومي للمعايرة هيئة عامة يمارس نشاطا علميا وفقا لأحكام القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه ، ويتبع وزير الدولة لشئون البحث العلمي " .

... وأعضاء هيئة البحوث وهم :

الأساتذة الباحثون .
الأساتذة الباحثون المساعدون .
الباحثون .
ويعاونهم الباحثون المساعدون ومساعدو الباحثين .
وتسري أحكام قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية على شاغلي وظائف أعضاء هيئة البحوث والباحثين المساعدين ومساعدي الباحثين بالمعهد ، وذلك بالنسبة الى جميع الشئون الخاصة بالتعيين والترقية والنقل والندب والإعارة والأجازات والإيفاد والواجبات والتأديب وإنهاء الخدمة .
كما تسري أحكام القانون واللائحة المشار إليها على الأساتذة المتفرغين وغير المتفرغين والزائرين ، وذلك كله فيما لم يرد بشأنه نص خاص في القرار المنظم للمعهد ، وبما لا يتعارض مع أحكام هذه اللائحة .
ويسري على العاملين بالمعهد من غير أعضاء هيئة البحوث أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه .

المعهد القومي للبحوث التربوية :

الواضح من القرار الجمهوري رقم ٥٣ لسنة ١٩٨٩ بإصدار اللائحة التنفيذية للمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية نجد أنه نص في المادة الأولى على أن " المركز القومي للبحوث التربوية المنشأ بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨١ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه هيئة عامة تمارس نشاطا علميا وتتبع وزير التعليم ، ويطلق عليه (المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية) .

- <u>ويتكون المركز من الشعب الآتية :</u>
شعبة بحوث السياسات التربوية .
شعبة بحوث تطوير المناهج .
شعبة بحوث التخطيط التربوي .
ويجوز إضافة شعب أخرى بقرار من وزير التعليم بناء على عرض مدير المركز بعد موافقة مجلس إدارة المركز .
وأعضاء هيئة البحوث بالمركز هم : أستاذ باحث – أستاذ باحث مساعد – باحث ، ومعاونوا أعضاء هيئة البحوث هم : باحث مساعد – باحث معاون .
كما نصت المادة ١٦ من اللائحة المذكورة على أن " تسري أحكام قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية على أعضاء هيئة البحوث ومعاونيهم والأساتذة المتفرغين وغير المتفرغين والزائرين بالمركز ، وذلك بالنسبة لجميع الشئون الخاصة بالتعيين والترقية والنقل والندب والإعارة والأجازات والإيفاد والواجبات وانتهاء الخدمة ، وذلك كله فيما لم يرد بشأنه نص خاص في القرارات المنظمة للمركز ، وبما لا يتعارض مع أحكام هذا القرار " .
<u>المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي :</u>
المشرع أنشأ المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي وأضفى عليه وصف الهيئة العامة واعتبره من المؤسسات العلمية في تطبيق أحكام القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٣ بشأن نظام الباحثين العلميين في المؤسسات العلمية وأحالت لائحة هذا المركز الصادرة بناء على المادة ٦ من قرار إنشاؤه فيما يتعلق بشئون تعيين وترقية وإعارة وإنهاء خدمة أعضاء الأقسام العلمية ومعاونيهم والأساتذة المتفرغين وغير المتفرغين والزائرين بالمركز الى أحكام قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص باللائحة – المشرع في المادة ١٢١ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ رغبة منه في ألا تحرم الجامعات من خبرات أساتذتها الذين عملوا في محرابها ما يربو على الثلاثين عاما تعيين هؤلاء الأساتذة عند بلوغهم السن القانونية المقررة لانتهاء الخدمة أساتذة متفرغين قاصدا بذلك بقاءهم واستمرارهم في الخدمة دونما حاجة الى اتخاذ إجراء معين ، ومن ثم فإن تعيين الأستاذ المتفرغ بموجب النص المشار إليه لا تقرره السلطة المختصة بالتعيين بموجب ما تترخص فيه من ملاءمات تقدير إنشاء المركز القانوني إنما هو تعيين يجري حتما مستمدا من أمر الإيجاب الوارد بالقانون وهو يعتبر باللزوم إبقاء الأستاذ في عمله الجامعي واستمراره مؤديا له بعد بلوغه سن التقاعد وذلك ألا أن يطلب الأستاذ عدم استمراره في العمل فساعتها يكون في مكنة جهة الإدارة فصم العلاقة الوظيفية وإنهاء خدمته بحسبانه قد بلغ سن التقاعد لا بوصفه مستقيلا من الخدمة وبناء عليه فإن لازم الاستفادة من هذا الحكم ومناط أعماله هو بلوغ سن انتهاء الخدمة والعلاقة الوظيفية قائمة غير منفصمة ، ومن ثم يلزم بقيام الرابطة الوظيفية الالتحاق بالوظيفة على الوجه المقرر قانونا ومن مقومات الوظيفية ولوازم وجودها توافر التمويل اللازم لها وتوصيفها بتحديد مسماها وتعيين اختصاصاتها وواجباتها من خلال وضع واعتماد الهيكل التنظيمي للجهة الإدارية – السيد الدكتور المعروضة حالته قد انقطعت علاقته الوظيفية بجامعة القاهرة بالاستقالة منها بتاريخ ١٩٧٦/١٢/١٣ ثم صدر قرار صيغ بحسبانه تعيينا لممارسة عمل

الأستاذ بمكافأة شاملة وذلك قبل اعتماد هيكل الوظائف بهذا المركز ودون توافر الاعتماد الى اللازم لهذه الوظائف ، وكان هذا القرار لا يعتبر تعيينا في وظيفة لم تنشا قانونا وليس بذى أثر في إنشاء علاقة وظيفية لم تتحقق لها مناط قيامها ، ومن ثم تنحسر عن هذه الحالة إمكان الاستفادة من حكم المادة ١١٣ من قانون تنظيم الجامعات واعتباره أستاذا متفرغا بالمركز المذكور وقد استمر السيد المذكور على هذا النحو بغير صدور قرار تعيينه في وظيفة أستاذ بالمركز المذكور بعد اعتماد هيكل الوظائف به وتوافر تمويلها على النحو المتقدم حتى بلغ السن القانونية لإنهاء الخدمة في ١٩٩٥/٥/٢ ، فمن ثم فإنه لا يجوز اعتباره أستاذا متفرغا بالمركز المذكور . (فتوى رقم ٩٠٠ بتاريخ ١٩٩٦/١١/٣ ملف رقم ٥٠١/٦/٨٦)

مدى جواز معاملة رئيس المركز معاملة الوزير من حيث المعاش في ضوء التعديل الذي طرأ على قانون تنظيم الجامعات بعد إحالته الى المعاش :

المشرع استحدث في القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٩٤ بتعديل بعض أحكام قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ حكما جديدا مؤداه معاملة من شغل وظيفة رئيس الجامعة من حيث المعاش معاملة الوزير ومعاملة من شغل وظيفة ناب رئيس الجامعة وأمين المجلس الأعلى للجامعات من حيث المعاش معاملة نائب الوزير وقد سرت اللائحة التنفيذية للمركز القومي للبحوث الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٥٠ لسنة ١٩٨٨ جدول المرتبات والبدلات المرافق لقانون تنظيم الجامعات على أعضاء هيئة البحوث والوظائف المعاونة لها بالمركز ، وكذا أى تعديل يطرأ على هذا الجدول كما عادلت وظيفة رئيس المركز بوظيفية رئيس الجامعة ومقتضى ذلك واعمالا للأثر الفوري والمباشر للقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٩٤ أن من شغل وظيفة رئيس جامعة أو ما يعادلها سواء من تاريخ سابق على نفاذ الحكم المستحدث أو بعده يحق له الاستفادة من هذا الحكم بما يستتبعه ذلك من معاملته من حيث للمعاش معاملة الوزير على أن تتم هذه المعاملة اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٩٤ - الجمعية العمومية خلصت مما تقدم أنه لما كان السيد الدكتور المعروضة حالته قد شغل وظيفة رئيس المركز القومي للبحوث في الفترة من ١٩٨٨/٥/١١ حتى ١٩٩٥/٥/١٠ فمن ثم فإنه يكون قد توافر في شأنه مناط الاستفادة من الحكم المتقدم بما يستتبعه ذلك من معاملته من حيث المعاش معاملة الوزير اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٩٤ المشار إليه بحسبانه شغل وظيفة معادلة لوظيفة رئيس الجامعة - لا صحة للقول بأن سريان القانون المشار إليه على السيد الدكتور المعروضة حالته يعتبر سريانا بأثر رجعي لأنه شغل وظيفة رئيس مركز المعادلة لوظيفة رئيس الجامعة قبل تاريخ العمل بالقانون المشار إليه ذلك أن في هذا القول خلط بين ما قرره النص المستحدث من حكم يتعلق بتقرير المعاملة المثلة للمعاش وبين الشرط اللازم للاستفادة من هذه المعاملة والأثر الفوري لهذا الحكم المستحدث يتعلق بالمعاملة المثلة ذاتها فهى لا تتم إلا من تاريخ العمل بهذا الحكم ، أما مناط استحقاق المعاملة المثلة وشروطها فهو شغل وظيفة رئيس جامعة أو ما يعادلها يستوي في ذلك شغلها قبل تاريخ العمل بالقانون المشار إليه أو بعد العمل به فالنص عام وليس من شأن ذلك سريان القانون بأثر رجعي بل محض تحقق لشرط الاستحقاق والقول بغير ذلك ينطوي على

إهدار لما قصده المشرع من توحيد المعاملة بين ذوي المراكز القانونية الواحدة . (فتوى رقم ٨٩٣ بتاريخ ١٩٩٧/٨/١٣ ملف رقم ٢٦٩/٢/٨٦)

الأستاذ الذي قضى عشرة سنوات في وظيفة أستاذ – استحقاق الربط لنائب رئيس الجامعة غير مؤيد بالعلاوات الخاصة السابق ضمها الى مرتبه ، أحقيته في الزيادة السنوية المقررة اعتبارا من أول يوليه التالي لانقضاء سنة على استحقاقه الربط المالي لنائب رئيس الجامعة ، وقد أفتى بأن : استظهار الجمعية العمومية من قوانين منح العلاوات الخاصة المتعقبة أرقام ١٠١ لسنة ١٩٧٨ ، ١٤٩ لسنة ١٩٩٢ أنها قضت جميعها بأن تمنح علاوة خاصة بنسبة معينة من أجر العامل الموجود بالخدمة في التاريخ المحدد بالقانون ، وبالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ يمنح هذه العلاوة الخاصة منسوبة الى أجره في تاريخ التعيين ثم قضت المادة الرابعة بضم العلاوات المقررة بهذه القوانين الى الأجر الأساسي للعامل في التواريخ المحددة بها وبما مؤداه أن الأجر الأساسي الفعلي للعامل بعد هذا الضم ينظر إليه مشتملا على هذه العلاوات مع مراعاة افتراض عدم ضم هذه العلاوات عند النظر في منح العامل العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية طبقا للأحكام القانونية المنظمة لها – المشرع نص في البند ثالثا من المادة ٧٠ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ باستحقاق الأستاذ الذي قضى عشر سنوات في وظيفة أستاذ الربط المالي لنائب رئيس الجمعة ما لم يكن يتقاضى مرتبا فعليا يزيد على هذا الربط ، وكان المرتب الفعلي ينظر إليه كأصل عام مشتملا على العلاوات الخاصة التي سبق ضمها حسبما سلف البيان ، ومن ثم فإن الأستاذ الذي قضى عشر سنوات في وظيفة أستاذ ودون ان يصل مرتبه الفعلي بما يشتمل عليه من علاوات سبق ضمها إليه الى الربط الثابت لنائب رئيس الجامعة المقرر بجدول المرتبات الوارد بقانون تنظيم الجامعات يستحق هذا الربط غير مزيد بالعلاوات الخاصة السابق ضمها الى مرتبه – لاحظت الجمعية العمومية من نص المادة السادسة ، وعجز نص المادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة وبتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أن المشرع قرر منح شاغلي الوظائف ذات الربط الثابت وذوي المناصب العامة ، وكذلك من بلغت مرتباتهم الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة الوظيفة زيادة سنوية مقدارها مائة وعشرون جنيها وبما لا يجاوز خمس زيادات وقد غاير المشرع في تحديد تاريخ استحقاق هذه الزيادة ما بين شاغلي الوظائف ذات الربط الثابت وذوي المناصب العامة فجعل استحقاق هؤلاء لهذه الزيادة اعتبارا من أول يوليه سنة ١٩٩٤ وبين من بلغت مرتباتهم الربط الثالث وليسوا شاغلين لوظائف ذات ربط ثابت فجعل استحقاقهم لهذه الزيادة اعتبارا من أول يوليه التالي لانقضاء سنة على بلوغ مرتب هذا الربط – الأستاذ الذي قضى عشر سنوات في وظيفة أستاذ وانتقل بمقتضى ذلك وبموجب نص البند ثالثا من المادة ٧٠ من قانون تنظيم الجامعات المشار إليه الى الربط الثابت المقرر لنائب رئيس الجامعة لا يعتبر من شاغلي الوظائف ذات الربط الثابت وإنما يندرج ضمن أفراد طائفة من بلغت مرتباتهم الربط الثابت ويستحقون هذه الزيادة اعتبارا من أول يوليه التالي لانقضاء سنة على بلوغ مرتباتهم هذا الربط ، فمن ثم فإنه يستحق هذه الزيادة اعتبارا من هذا التاريخ وهو أول يوليه التالي لانقضاء سنة في استحقاقه الربط المالى لنائب رئيس الجامعة – استعراض الجمعية العمومية ما خلصت إليه في

فتواها ملف رقم ٢٥٢/٢/٨٦ بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٩٦/٦/١٩ من أن المشرع إذ استحدث حكما يمنح بمقتضاه عضو هيئة التدريس الذي أمضى مدة عشر سنوات في وظيفة أستاذ الربط المالى نائب رئيس الجامعة ، وكان الأساتذة المتفرغون يدرجون في عداد أعضاء هيئة التدريس ولهم كأصل عام ذات الحقوق والواجبات ، ومن ثم من أمضى منهم هذه المدة في وظيفة أستاذ قبل سن إحالته الى المعاش في تاريخ سابق على نفاذ الحكم المستحدث يحق له الاستفادة من هذا الحكم بما يستتبعه ذلك من زيادة المكافأة الممنوحة بمقدار الزيادة التي طرأت على مرتب قرينه ، وذلك باعتبار أن المشرع قصد في بيان طريقة تحديد الجعل المالي ألا يقل ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ عما يتقاضاه مثيله الذي لم يصل الى سن المعاش . (فتوى رقم ٩٠١ بتاريخ ١٩٩٦/١١/٣ ملف رقم ١٣٢٩/٤/٨٦)

الأزهر والهيئات التي يتبعها

الأزهر الهيئة العلمية الإسلامية الكبرى التي تقوم على حفظ التراث الإسلامي ودراسته وتجليته ونشره وتحمل أمانة الرسالة الإسلامية الى كل الشعوب ، وتعمل على إظهار حقيقة الإسلام وأثره في تقدم البشر ورقى الحضارة وكفالة الأمن والطمأنينة وراحة النفس لكل الناس في الدنيا وفي الآخرة.

...كما نصت المادة الثانية على أن " يشمل الأزهر الهيئات الآتية :

المجلس الأعلى للأزهر .

مجمع البحوث الإسلامية .

إدارة الثقافة والبعوث الإسلامية .

جامعة الأزهر .

المعاهد الأزهرية .

كما نصت المادة ٦٦ من القانون سالف الذكر على أنه" فيما عدا أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وأعضاء الإدارات القانونية بهيئات الأزهر ، وبمراعاة أحكام هذا القانون وأحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته يطبق على العاملين في الأزهر بجميع هيئاته أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والقوانين المعدلة له ، وذلك فيما يختص بتعيينهم وأجازاتهم وترقياتهم وتأديبهم وإنهاء خدمتهم وغير ذلك من شئونهم الوظيفية ..... "

ونصت أيضا المادة ١٦٢ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ والصادرة بقرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ على أنه " تسري على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر أحكام المادتين ٧٢ ، ٧٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بما لا يتعارض مع أحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ " .

كما نصت المادة ١٧٣ من اللائحة المذكورة على أنه " تسري على أعضاء هيئة التدريس أحكام المواد ٨٩ ، ٩٠ ، ٩١ ، ٩٣ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ وأحكام هذه اللائحة "

ونصت المادة ١٩٣ من اللائحة المذكورة على أنه " تسري على المدرسين المساعدين والمعيدين أحكام المواد ١٧٩ ، ١٨٠ ، ١٨١ من هذه اللائحة كما تسري عليهم سائر الأحكام الخاصة بالمدرسين المساعدين والمعيدين الواردة في القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ وأحكام هذه اللائحة " .

وأيضا نصت المادة ١٩٥ من اللائحة المذكورة على أنه " مع مراعاة أحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ ، وهذه اللائحة تسري على جامعة الأزهر وعلى أعضاء هيئة التدريس بها والمدرسين والمعيدين بها جميع الأحكام التي تسري على الجامعات المصرية وعلى أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بها " .

هيئـة الشرطـة

الشرطة هيئة مدنية نظامية بوزارة الداخلية رئيسها الأعلى رئيس الجمهورية وتؤدي وظائفها وتباشر اختصاصاتها برئاسة وزير الداخلية وتحت قيادته ، وهو الذي يصدر القرارات المنظمة لجميع شئونها ونظم عملها .

وتنقسم هيئة الشرطة الى قطاعات نوعية وإقليمية ، وذلك بقرار من وزير الداخلية ، ويرأس كل قطاع مساعد أول أو مساعد وزير ، ويجوز أن يكون لكل قطاع نائب رئيس قطاع أو أكثر يحل أقدمهم محل رئيس القطاع عند غيابه وتحدد اختصاصات نائب رئيس القطاع بقرار من وزير الداخلية ... "

وتختص هيئة الشرطة بالمحافظة على النظام والأمن العام والآداب وبحماية الأرواح والأعراض والأموال ، وعلى الأخص منع الجرائم وضبطها ، كما تختص بكفالة الطمأنينة والأمن للمواطنين في كافة المجالات وبتنفيذ ما تفرضه عليها القوانين واللوائح من واجبات

ونصت المادة ٧٧ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة أحكام المواد ١٠ ، ١٣ ، ١٥ ، ١/١٧-٢ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ١/٢٧-٢-٣ ، ٣٢ ، ١/٣٣-٢-٣ ، ٣٥ عدا الفقرة الأولى منها ، ٣٦ ، ٣٩ ، ٤١ ، ٤٢ ، ٤٤ ، ٤٥ ، ٤٦ ، ٤٧ ، ٥٠ ، ٥١ ، ٥٥ ، ٥٦ ، ٦٤ ، ٦٥ ، ٧١ عدا البند (٢) منها ، ٧٢ ، ٧٤ ، ٧٥ ، ٧٦ عدا الفقرة الأولى منها ، وذلك كله فيما لا يتعارض مع أحكام هذا الباب .

وتسري على أفراد هيئة الشرطة أحكام المواد ١٢ ، ١٤ ، ١٦ ، ٢٠ ، ٢٤ ، ٤/٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠ ، ٣٧ ، ٤٠ ، ٤٣ ، ٦٦ ، ٧٣ على أن يحل محل الوزير والمجلس الأعلى للشرطة مساعد الوزير المختص .... "

ونصت المادة ٨٥ من القانون سالف الذكر على أن " فيما لا يتعارض مع الأحكام الواردة في هذا الفصل تسري على مساعدي الشرطة جميع الأحكام الخاصة بأمناء الشرطة ، عدا الفقرتين الأخيرتين من المادة ٧٩ من هذا القانون "

كما نصت المادة ٨٧ مكررا من القانون سالف الذكر على أن " تسري على مراقبي ومندوبي الشرطة جميع الأحكام الخاصة بضباط الصف والجنود ، وذلك فيما لا يتعارض مع أحكام هذا الفصل " .

كما نصت أيضا المادة ١١٤ من القانون سالف الذكر على أنه " يسري على أعضاء هيئة الشرطة ما لا يتعارض مع هذا القانون من الأحكام الواردة في قانون العاملين المدنيين بالدولة وفي قانون التأمين الاجتماعي " .

** وعلى ذلك يطبق القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أعضاء هيئة الشرطة في حالة خلو قانون الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ ، ومن ثم يستحق أعضاء هيئة الشرطة كامل رصيد أجازاتهم الاعتيادية .

الهيئـات القضـائية

أولا : القضـاء العـادي

السلطة القضائية مستقلة وتتولاها المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها ، وتصدر أحكامها وفق القانون .

والقضاة مستقلون لا سلطان عليهم في قضائهم لغير القانون ، ولا يجوز لأية سلطة التدخل في القضايا أو في شئون العدالة .
والقضاة فير قابلين للعزل ، وينظم القانون مساءلتهم تأديبيا . (المادة ١٦٧)
وتنص المادة ٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ الخاص بالهيئات القضائية على أنه " القضاة والرؤساء بالمحاكم الابتدائية ومن في حكمهم من رجال النيابة العامة المدرجة أسماؤهم بالجدول (الكادر) القضائي العام في يوم أول سبتمبر ١٩٧٢ يقسمون الى فئتين (أ ، ب) على أن يعتبر من الفئة (أ) الثلاثمائة (٣٠٠) الأوائل من القضاة ووكلاء النيابة من الفئة الممتازة ، والباقون من الفئة (ب) ، وأن يعتبر المائتان (٢٠٠) الأوائل من الرؤساء بالمحاكم الابتدائية ورؤساء النيابة العامة من الفئة (أ) ، والباقون من الفئة (ب) " .
كما تنص المادة الأولى من القانون سالف الذكر على أن " تتكون المحاكم من :
١. محكمة النقض ٢. محاكم الاستئناف
٣. المحاكم الابتدائية ٤. المحاكم الجزئية
وتختص كل منها بنظر المسائل التي ترفع إليها طبقا للقانون " .
كما نصت المادة ٢١ من القانون سالف الذكر على أن " تمارس النيابة العامة الاختصاصات المخولة لها قانونا ، ولها دون غيرها الحق في رفع الدعوى الجنائية ومباشرتها ما لم ينص القانون على خلاف ذلك " .
كما نصت المادة ١٣٦ من القانون المذكور على أن " فيما عدا ما نص عليه في هذا القانون ، تسري على العاملين بالمحاكم الأحكام العامة للعاملين المدنيين بالدولة .... "
وتنص المادة ١٧٤ من القانون سالف الذكر على أن " المحكمة الدستورية العليا هيئة قضائية مستقلة قائمة بذاتها في جمهورية مصر العربية مقرها مدينة القاهرة " .
أحقية عضو المحكمة الدستورية العليا في المقابل النقدي عن رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها بسبب مقتضيات العمل ، دون حد أقصى ، على أن يحسب هذا المقابل النقدي على أساس الأجر الأساسي الذي وصل إليه العضو عند انتهاء خدمته مضافا إليه العلاوات الخاصة ، وقد قضى بأن: أولا : باعتبار الخصومة منتهية في المسألة الدستورية (طلب الحكم بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ معدلا بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ – وقد اعتبرت الخصومة منتهية لسابقة قضاء المحكمة الدستورية العليا بجلسة ٦ مايو ٢٠٠. في الدعوى رقم ٢ لسنة ٢١ قضائية (دستورية) بعدم دستورية هذا النص فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي (رصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مسلحة العمل) .
ثانيا : بأحقية الطالب (عضو الدستورية العليا) في المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها بسبب مقتضيات العمل " .
وقد قضت المحكمة بمدونات حكمها برفض طلب حساب المقابل النقدي المشار إليه على أساس الأجر الشامل المستحق للطالب عند نهاية خدمته ، واستند الحكم في رفضه لها الطلب الى حجية

الحكم الصادر في الدعوى رقم ٢ لسنة ٢١ قضائية (دستورية) المر كره ، والذي خلصت فيه المحكمة الى أن هذا المقابل يعد تعويضا عن الحرمان من الأجازات التي حالت ظروف العمل دون الحصول عليها ، وإن اتخاذ المشرع الأجر الأساسي الذي وصل إليه العامل عند انتهاء خدمته مضافا إليه العلاوات الخاصة ، أساسا لحساب هذا التعويض ، ليس مخالفا للدستور . (الحكم الصادر بجلسة ٢٠٠٠/٩/٩ الدعوى رقم ٢ لسنة ٢٠ق طلبات أعضاء)

كما نصت الفقرة الأولى من المادة ١٣٦ من القانون سالف الذكر على أنه ، فيما عدا ما نص عليه في هذا القانون تسري على العاملين بالمحاكم الأحكام العامة للعاملين المدنيين بالدولة " .

ويستحق القضاة في القضاء العادي كافة أجازتهم الاعتيادية عن كامل رصيد أجازاتهم الاعتيادية .

ثانيا : القضاء الإداري

مجلس الدولة هيئة قضائية مستقلة ، ويختص بالفصل في المنازعات الإدارية وفي الدعاوى التأديبية ، ويحدد القانون اختصاصاته الأخرى .

- ويتكون مجلس الدولة من :

١. القسم القضائي ٢. قسم الفتوى ٣. قسم التشريع

ويشكل المجلس من رئيس ، ومن عدد كاف من نواب الرئيس والوكلاء والمستشارين ، ومن المستشارين المساعدين والنواب والمندوبين .

ويلحق بالمجلس مندوبون مساعدون وتسري عليهم الأحكام الخاصة بالمندوبين عدا شرط الحصول على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا .

كما نصت المادة الثالثة على أن " يؤلف القسم القضائي من :

١. المحكمة الإدارية العليا ٢. محكمة القضاء الإداري

٣. المحاكم الإدارية ٤. المحاكم التأديبية

٥. هيئة مفوضي الدولة

ويتكون قسم الفتوى من إدارات مختصة لرئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء والهيئات العامة ، ويرأس كل إدارة منها مستشار أو مستشار مساعد ، ويعين عدد الإدارات وتحدد دوائر اختصاصاتها بقرار من الجمعية العمومية للمجلس .

وتختص الإدارات المذكورة بإبداء الرأى في المسائل التي يطلب الرأى فيها من الجهات المبينة في الفقرة الأولى ، ويفحص التظلمات .

ويشكل قسم التشريع من أحد نواب رئيس المجلس ، ومن عدد كاف من المستشارين والمستشارين المساعدين ، ويلحق به نواب ومندوبون .

وتشكل الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع برئاسة نائب رئيس المجلس وعضوية نواب رئيس المجلس بقسمى الفتوى والتشريع ورؤساء إدارات الفتوى .

ولا يرخص لأعضاء المحاكم في أجازات في غير العطلة القضائية إلا لمن قام منهم بالعمل خلالها ، وكانت حالة العمل تسمح بذلك ، ومع هذا يجوز الترخيص في أجازات لظروف استثنائية في الحدود التي تقررها القوانين واللوائح الخاصة بأجازات العاملين المدنيين بالدولة .

والمشرع في قانون مجلس الدولة قد أورد تنظيما يكاد يكون شاملا لأجازات الأعضاء إلا أنه لم يستبعد الرجوع الى ما هو منصوص عليه في قانون العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة في هذا الشأن ، وبما لا يتعارض مع طبيعة العمل بمجلس الدولة ، وذلك طبقا لما أشارت إليه المادة ١٠٧ سالفة الذكر . (فتوى ملف رقم ٣٩٨/٦/٨٦ جلسة ١٩٨٩/٤/٥)

ثالثا : هيئة قضايا الدولة

تشكل هذه الهيئة من رئيس وعدد كاف من نواب الرئيس والوكلاء والمستشارين المساعدين من الفئتين (أ ، ب) والنواب والمحامين والمندوبين والمندوبين المساعدين .

وتنوب هذه الهيئة عن الدولة بكافة شخصياتها الاعتبارية العامة فيما يرفع منها أو عليها من قضايا لدى المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها ، ولدى الجهات الأخرى التي خولها القانون اختصاصا قضائيا وتسلم إليها صور الإعلانات الخاصة بصحف الدعاوى وصحف الطعون والأحكام المتعلقة بتلك الجهات ما اتصل منها بجهة القضاء العادي أو جهة القضاء الإداري أو أى هيئة قضائية أخرى .

وتنص المادة ٣١ من القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣ الخاص بتنظيم هيئة قضايا الدولة على أنه " استثناء من أحكام قانون موظفي الدولة وقوانين المعاشات لا يترتب على استقالة أعضاء هيئة القضايا سقوط حقهم في المعاش أو المكافأة ، ويسوى المعاش أو المكافأة في هذه الحالة وفقا لقواعد المعاشات والمكافآت المقررة للموظفين المفصولين بسبب إلغاء الوظيفية أو الوفر ".

ونصت المادة ٣٣ من القانون سالف البيان على أن " تطبق على الموظفين الإداريين والكتابيين والمستخدمين القواعد العامة للتوظف في الحكومة "

** وعلى ذلك يطبق القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣ الخاص بهيئة قضايا الدولة على الأعضاء الفنيين وغيرهم وفي حالة خلو هذا القانون من نص يطبق على الواقعة المعروضة يطبق قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ باعتباره الشريعة العامة .

رابعا : هيئة النيابة الإدارية

تتكون النيابة الإدارية من :

١. قسم الرقابة
٢. قسم التحقيق

ويتكون كل قسم من إدارات يكون لكل منها رئيس ، ويلحق بها عدد كاف من الأعضاء ، ويعين عدد الإدارات ودوائر اختصاص كل منها بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح المدير .....

ويجوز أن يلحق بقسم الرقابة أعضاء من قسم التحقيق أو يندب للعمل به موظفون من رجال الضبط أو من موظفي الوزارات والهيئات العامة ، ويكون الندب بناء على طلب المدير العام .

مفاد نص المادة (١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أن الأحكام الواردة بهذا القانون تسري على العاملين ذوي الكادرات الخاصة التي تنظم شئون توظفهم قوانين او قرارات خاصة فيما لم تنص عليه هذه القوانين أو القرارات ، وما كان قانون النيابة الإدارية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه ، وتعديلاته قد جاء خلوا من تنظيم للأجازات المرضية والاعتيادية لأعضاء النيابة الإدارية ، ومن ثم تكون أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فيما يتعلق

بالأجازات هى الواجبة التطبيق على أجازات أعضاء النيابة الإدارية ن ويؤكد ذلك أن التشريعات المنظمة لأعضاء الهيئات القضائية نصت جميعها نصا يقضي بالرجوع الى أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة فيما يتعلق بشئون العاملين المدنيين فيما خلت منه من أحكام وبما لا يتعارض مع ما جاء بها وهو ما استقر عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ومن حيث أنه لا وجه للقول بتطبيق أحكام قانون السلطة القضائية رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ فيما يتعلق بالأجازات على أعضاء النيابة الإدارية بدعوى أن هذا القانون هو أكثر القوانين ملائمة وأقربها للتطبيق على أجازات أعضاء النيابة الإدارية والتي ورد قانونها خلوا من تنظيمها لأن قانون السلطة القضائية المشار إليه ليس هو الشريعة العامة فيما يتعلق بالأحكام الواجبة التطبيق على أعضاء الهيئات القضائية وإنما هو قانون خاص بطائفة منهم من رجال القضاء العادي ودليل ذلك أن الأعضاء وهم أقرب ما يكون الى رجال القضاء العادي - لا يخضعون إلا لبعض أحكام هذا القانون طبقا لنص المادة ١٣٠ منه سالفة الذكر ويؤكد هذا المعنى أن قانون النيابة الإدارية ذاته أحال الى قانون السلطة القضائية فيما يتعلق بشروط التطبيق والمرتبات والبدلات والمعاشات ولو شاء المشرع بتطبيق قانون السلطة القضائية على أعضاء النيابة الإدارية فيما لم يرد بشأنه نص فيه كالأجازات لنص على ذلك صراحة ، بل إن الإحالة الجزئية الى قانون السلطة القضائية تؤكد استبعاد الإحالة العامة والمطلقة الى هذا القانون فيما يتعلق بأجازات أعضاء النيابة الإدارية " . (فتوى ملف رقم ٣٥٩/٦/٨٦ جلسة ١٩٨٧/١/٧)

شركـات القطـاع العـام

تنص المادة الأولى من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين بالقطاع العام على أنه " تسري أحكام هذا القانون على العاملين في شركات القطاع العام ، وتسري أحكام قانون العم فيما لم يرد به نص في هذا القانون " .

وتنص المادة الثانية من القانون المذكور على أنه " يتولى المجلس الأعلى للقطاع التنسيق بين الشركات الداخلة في نطاقه بالنسبة لرسم سياسات التوظف والأجور والبدلات وبدل السفر ومصروفات الانتقال والمكافآت ونظم الرعاية الصحية والاجتماعية وذلك بما يتفق مع أنواع النشاط التي تقوم بها الشركات المذكورة وظروفها المختلفة ، ويساعد على تحقيق الأهداف المرسومة لها " .

وتضع كل شركة هيكلا تنظيميا لها ، وكذلك جداول توصيف وتقييم الوظائف المطلوبة لها بما يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والأجر المقرر لها وذلك في حدود الجدول رقم (١) المرافق للقانون .

ويحصل العاملين بشركات القطاع العام على كامل رصيد أجازاتهم الاعتيادية التي لم يحصلوا عليها أثناء خدمتهم شريطة إحالتهم على المعاش وأن يكون لهم الحق في هذا الرصيد أى أن يكون لهم رصيد أجازات .

هيئات القطاع العام وشركاته

تنص المادة الأولى من مواد الإصدار من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣ الخاص بهيئات القطاع العام وشركاته .

يعمل بأحكام القانون المرافق في شأن هيئات القطاع العام وشركاته .

كما نصت المادة الثانية من القانون سالف الذكر على أنه " تسري على شركات القطاع العام فيما لم يؤد به نص خاص في هذا القانون وبما لا يتعارض مع أحكامه الأحكام التي تسري على شركات المساهمة التي تنشأ وفقا لقانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة الصادرة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ " .

ونصت المادة الثالثة على أنه " لا يترتب على تطبيق أحكام هذا القانون الإخلال بما تضمنته القوانين أو قرارات رئيس الجمهورية من أنظمة خاصة لبعض هيئات أو مؤسسات أو شركات القطاع العام وتسري أحكامه على هذه الجهات فيما لم يرد به نص خاص في تلك القوانين أو القرارات " .

ونصت المادة الثانية على أنه " تنشأ هيئة القطاع العام بقرار من رئيس الجمهورية ، وتكون لها الشخصية الاعتبارية وتعتبر من أشخاص القانون العام "

كما نصت المادة ١٦ من القانون المذكور على أنه " يسري على العاملين بهيئات القطاع العام قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

كما يسري حكم المادة ٤٢ من هذا القانون على العاملين بهيئات القطاع العام التي تباشر النشاط بنفسها وفقا للضوابط التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء " .

وعلى ذلك يستحق العاملين في هذا القطاع رصيد أجازاتهم كاملة التي لم يحصلوا عليها أثناء تأدية الخدمة في هذا القطاع .

قطاع الأعمال العام

تنص المادة الأولى من مواد الإصدار للقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بشأن قانون شركات قطاع الأعمال العام على أن " يعمل في شأن قطاع الأعمال العام بأحكام القانون المرافق ، ويقصد بهذا القطاع الشركات القابضة والشركات التابعة لها الخاضعة لأحكام هذا القانون ، وتتخذ هذه الشركات بنوعيها شكل شركات المساهمة ، ويسري عليها فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون وبما لا يتعارض مع أحكامه نصوص قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ .

ولا تسري أحكام قانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادر بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣ على الشركات المشار إليها " .

ونصت المادة الثانية من القانون المذكور على أن " تحل الشركات القابضة محل هيئات القطاع العام الخاضعة لأحكام القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣ المشار إليه ، كما تحل الشركات التابعة محل الشركات التي تشرف عليها هذه الهيئات ، وذلك اعتبارا من تاريخ العمل بهذا القانون ودون حاجة الى أى إجراء آخر .

وتنتقل الى الشركات القابضة والشركات التابعة لها بحسب الأحوال كافة ما لهيئات القطاع العام وشركاته الملغاة من حقوق الانتفاع والإيجار كما تتحمل جميع التزاماتها وتسأل مسئولية كاملة عنها .... "

ونصت أيضا المادة الرابعة على أن " ينقل العاملون بكل من هيئات القطاع العام وشركاته الموجودون بالخدمة في تاريخ العمل بهذا القانون الى الشركات القابضة أو الشركات التابعة لها بذات أوضاعهم الوظيفية وأجورهم وبدلاتهم وأجازاتهم ومزاياهم النقدية والعينية والتعويضات .

وتستمر معاملة هؤلاء العاملين بجميع الأنظمة والقواعد التي تنظم شئونهم الوظيفية وذلك الى أن تصدر لوائح أنظمة العاملين بالشركات المنقولين إليها طبقا لأحكام القانون المرافق خلال سنة من التاريخ المذكور .

ويحتفظ العامل المنقول بصفة شخصية بما يحصل عليه من أجور وبدلات وأجازات ومزايا نقدية وعينية وتعويضات ، ولو كانت تزيد على ما يستحقه طبقا لهذه اللوائح دون أن يؤثر ذلك على ما يستحقه مستقبلا من أية علاوات أو مزايا "

وأيضا نصت المادة الخامسة على أن " مع عدم الإخلال بما ورد في شأنه نص خاص في هذا القانون أو في القانون المرافق لا يسري على العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على العاملين بالشركات الخاضعة لأحكام القانون المرافق ، وذلك اعتبارا من تاريخ العمل باللوائح المشار إليها "

كما نصت المادة الأولى من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ سالفة الذكر على أن " يصدر بتأسيس الشركة القابضة قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص ، يكون رأس مالها

مملوكا بالكامل للدولة أو للأشخاص الاعتبارية العامة وتثبت لها الشخصية الاعتبارية من تاريخ قيدها في السجل التجاري .

وتأخذ الشركة القابضة شكل شركة المساهمة ، وتعتبر من أشخاص القانون الخاص ، ويحدد القرار الصادر بتأسيسها اسمها ومركزها الرئيسي ومدتها والغرض الذي أنشئت من أجله ورأس مالها .... "

... وعلى ذلك وترتيبا على ما سلف يستحق العاملين بقطاع الأعمال العام صرف مقابل رصيد الأجازات عن كامل رصيد أجازاتهم الاعتيادية التي لم يحصلوا عليها أثناء الخدمة

القطـــاع الخـاص

تنص المادة (١) من قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الخاص بقانون العمل الجديد على أن "
يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها :
العامل : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه .
صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر
الأجر : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا
ويعتبر أجرا على الأخص ما يلي :
العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل .
النسبة المئوية ، وهى ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .
العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها .
المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل
المنح ، وهى ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات .
البدل ، وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله
نصيب العامل في الأرباح .
الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها ، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي دفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية .
ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين ، وذلك بالتشاور مع الوزير المعني .
العمل المؤقت : العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه .
هـ) العمل العرضي : العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر .
العمل الموسمي : العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها .
الليل : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها .
الوزير المختص : الوزير المختص بالقوى العاملة .
الوزارة المختصة : الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة .
ولفظ عامل يشمل كل من يقوم بعمل يدوي أو عقلي ولا أهمية للتسمية التي يطلقها الطرفان فقد يطلق على من يعمل لفظ عامل **ouvrier** أو مستخدم (بفتح الدال) **émployé** أو أجير **salarié** أو شغيل **travallieur** أو خادم **domestique** أو المتعاقد **contractant** أو موظف داخل هيئة وهو ما يسمى بالمتصرف أو الإطار **cardre** ، وينبني على ما تقدم أن العامل بهذا المعنى لا يمكن أن يكون إلا شخصياً طبيعياً

ويشترط لتوافر صفة العامل ما يلي :

إنسان ذكر أو أنثى بالغ سن الرشد أو مميز .

يؤدي عملا ما سواء كان عملا عقليا أو عمى يدويا .

يتم الأداء لحساب شخص آخر طبيعي أو اعتباري تتوافر فيه صفة صاحب العمل

يتم هذا الأداء تحت إشراف أو إدارة صاحب العمل .

مقابل أجر يحصل عليه من يؤدي العمل وسيان أن يكون الأجر عينياً أو نقدياً.

أما عن الأهلية اللازمة للعامل فإنه نظرا لأن عقد العمل ليس عقدا ماليا خالصا بالنسبة للعامل لأن العمل وهو محل العقد لا ينفصل عن شخص العامل فقد أفرد للمشرع قواعد خاصة بالنسبة لأهلية العامل والولاية في إبرامه واكتفى بمجرد التمييز فأباح للقاصر المميز أن يبرم عقد العمل بنفسه باعتباره عاملا إذ نصت المادة ٦٢ من قانون الولاية على المال أنه " للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردي وفقا لأحكام القانون وللمحكمة بناء على طلب الوصى أو ذي شأن إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله أو مصلحة أخرى ظاهرة

وتثور هنا مسألة إصابة العامل بجنون أثناء سريان العقد فهل هنا الجنون يفقده صفة العامل ، الراجح عكس ذلك وهو ما يستفاد من نص المادة ٥٤ التي تعطي للعامل الذي يثبت مرضه أجازة مرضية تحددها السلطة الطبية المختصة ويستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي .

وتنص المادة (٣) من قانون العمل الجديد على أن " يعتبر هذا القانون ، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل ، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥) من هذا القانون .

هذا النص مستحدث وليس له نظير بالتشريعات السابقة بما فيها قانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ونعتقد أن عبارة (علاقات عمل) يندرج تحتها كافة روابط العمل في مختلف القطاعات فالمعروف أن العاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة تربطهم بجهات عملهم علاقات عمل لائحية réglementaire في حين أن العاملين بالقطاع الخاص والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والوحدات والمشروعات الاستثمارية تربطهم بجهات عملهم علاقات عمل تعاقدية contractuelle ، وكما هو واضح أن كلها علاقات عمل أو أنها جميعها تندرج تحت هذه العبارة المطلقة الأمر الى قد يستفاد منه أن أحكام قانون العمل الراهن يمكن أن تنطبق على العاملين المرتبطين بعلاقات لائحية وهو ما لا يقصده المشرع ولذا كانت الصياغة تقتضي تحديد نوع هذه العلاقات بحيث تشمل فقط علاقات العمل التابع الذي يكون فيه العامل خاضعا لسلطة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه وهو المقصود بتعريف العامل وصاحب العمل ، كذلك يصعب كشف المقصود من عبارة ، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٧) من هذا القانون الواردة بعجز المادة . (الدكتور على عوض حسن)

وتنص المادة (٤) من قانون العمل الجديد على أن " لا تسري أحكام هذا القانون على:

أ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة

ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم .

ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا .

وذلك فيما ما لم يرد نص على خلاف ذلك .
وعلى ذلك العاملين بالقطاع الخاص يستحقون الحصول على كامل رصيد أجازاتهم الاعتيادية ، وقد قضت محكمة النقض بأن : وحيث أن وقائعه على ما يبين من الحكم المطعون فيه سائر أوراق الطعن تتلخص في أن الطاعن رفع الدعوى رقم ...... سنة ١٩٥٣ مدني كلي إسكندرية ضد الشركة المطعون عليها يطلب الحكم بإلزامها بأن تدفع له مبلغ ٥٩٩١ جنيها ، ٢٣٠ مليما والفوائد القانونية المستحقة من تاريخ المطالبة الرسمية حتى السداد والمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة وذلك في مقابل ما يستحقه لدى الشركة من مكافأة نهاية الخدمة ومقابل الإنذار ومقابل الأجازات التي لم يحصل عليها مقابل التعويض عن فصله التعسفي من الشركة إذ كان يعمل بها مدة ثمانية عشر يوما عامل بلغ مرتبه في نهايتها بملحقاتها من إعانة غلاء ومنحة مبلغ ٥٢ جنيها ، ١٧٠ مليما ، وأرسلت له الشركة بتاريخ ٣٠ من مايو سنة ١٩٥٢ خطابا مؤرخا في ٢٨ منه تعلنه فيه بالاستغناء عن خدماته اعتبارا من ٣١ مايو سنة ١٩٥٢ وبتاريخ ٢٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ حكمت المحكمة بإلزام الشركة المطعون عليها بأن تدفع للطاعن مبلغ ٣٤٣ جنيها ، ٣٥ مليما من ذلك مبلغ ٢٩٤ جنيها ، ٣٠ مليما مكافأة نهاية الخدمة محسوبة على أساس مرتب تسعة شهور باعتبار المرتب الشهري مبلغ ٣٢ جنيها ، ٦٧٠ مليما ومبلغ ٣٢ جنيها ، ٦٧٠ مليما مرتب شهر مقابل الإنذار ومبلغ ١٦ جنيها ، ٢٣٥ مليما مرتب نصف شهر مقابل أجازة سنة ١٩٥٢ ورفضت ما عدا ذلك من الطلبات ، فاستأنف الطاعن هذا الحكم أمام محكمة استئناف إسكندرية برقم ٨٧ سنة ١٠ق ، وبتاريخ ٢٨ من يوليه سنة ١٩٥٤ حكمت المحكمة الاستئنافية بتعديل الحكم المستأنف وإلزام الشركة المطعون عليها بأن تدفع للطاعن مبلغ ٤٣٣ جنيها ، ٩٩٢ مليما من ذلك مبلغ ٣٦٧ جنيها ، ٥٠٠ مليما مكافأة نهاية المدة باعتبار المرتب الشهري للطاعن ٤٢ جنيها ، ٣ مليما ومبلغ ٤٢ جنيها مقابل الإنذار ومبلغ ٢٤ جنيها ، ٤٩٢ مليما مقابل أجازة سنة ١٩٥١ ونصف سنة ١٩٥٢ ، ورفضت الاستئناف فيما عدا ذلك ، وبتاريخ ١٠ من يناير سنة ١٩٥٥ قرر الطاعن بالطعن في هذا الحكم بطريق النقض وبعد استيفاء الإجراءات قدمت النيابة العامة مذكرة طلبت فيها نقض الحكم بالنسبة للسبب الثاني من القسم الأول من أسباب الطعن وبتاريخ ١٧ من فبراير سنة ١٩٥٩ عرض الطعن على دائرة فحص الطعون وصممت النيابة على رأيها فقررت الدائرة إحالته الى هذه الدائرة لنظره بجلسة ٢٦ من مارس سنة ١٩٥٩ وفيها أصرت النيابة على رأيها .
وحيث أن الطاعن قسم أسباب طعنه الى ثلاثة أقسام أولها خاص بالمكافأة ، والثاني خاص بمقابل الأجازات ، والثالث خاص بالتعويض ويقوم نعيه في القسم الأول على سببين محصل أولهما – خطا الحكم في الإسناد مع قصور تسبيبه وخطؤه في الاستدلال ذلك أن الحكم نسب الى الطاعن على خلاف الواقع أنه طلب اعتماد الكشف المقدم من المطعون عليها في شأن المرتبات الإضافية مع أن الطاعن لم يطلب من محكمة الاستئناف ذلك ولا هو سكت عنه وإنما أنكره على الشركة وطعن عليه بالتحريف والتضليل فيه ، وكان من نتيجة هذا الإسناد الخاطئ أن استبعد الحكم من حساب المنحة المعتبرة قانونا جزءا من الأجر المبالغ الموصوفة خطأ في الكشف بأنها أجور عمل إضافي ونزل بالماهية بسبب ذلك الى مبلغ ٤٢ جنيها و٣ مليما شهريا ، بينما هى في حقيقتها مبلغ ٥٢ جنيها و١٧٠ مليما شهريا ، كما أغفل الحكم الرد على ما نعاه الطاعن على هذه الكشوف ، ومحصل

السبب الثاني من هذا القسم مخالفة الحكم للقانون فيما أجراه من حساب المكافأة على خلاف ما تقضي به المادة ٢٣ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ من احتساب المكافأة على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الست الباقية بحيث لا تزيد المكافأة على أجر تسعة شهور وإذ كانت مدة خدمة الطاعن ١٧ سنة و٦ شهور فتكون المكافأة بفرض صحة تقدير الحكم لأجر الطاعن في الشهر مبلغ ٣٧٨ جنيها ، ولكن الحكم لم يلتزم هذا الأساس وأجرى حساب المكافأة على أساس آخر مخالفا بذلك القانون .

وحيث أن النعى في القسم الثاني من أسباب الطعن خاص بمقابل الأجازات وقد أقامه الطاعن على سببين .

محصل السبب الأول منهما النعى ببطلان الحكم من أربعة أوجه أولها - قصور تسبيبه ذلك أن الطاعن تمسك أمام محكمة الموضوع بملف خدمته الثابت به عدم حصوله على أجازاته طول مدة خدمته وبالرغم من أن هذا الدليل يعتبر دليلا يقينيا يتقدم كل دليل ظني أو استنتاجي أو تقريبي فإن الحكم المطعون فيه أهدر قيمته وسكت عن الرد على هذا الدفاع مع لزومه واكتفى برأى محكمة أول درجة في هذا الخصوص مع أنه مبنى على استنتاجات وفروض أوردتها من عندها مما يجعل الحكم معيبا بالقصور ، والوجه الثاني أن الحكم قد استخلص من الوقائع التي أوردها واستند إليها نتائج لا تتفق مع موجبها ذلك أنه أثبت في صدر أسبابه الواقعية محصل أقوال الشهود نقلا عن التحقيق الذي أجرته محكمة أول درجة ، ولما أراد أن يتكلم عن الأجازات التي لم يحصل عليها الطاعن عول على أقوال شهوده دون شهود المطعون عليها الذين قالوا أنها حظرت الأجازات على مستخدمي الحسابات ومن بينهم الطاعن إطلاقا على قول بعضهم وفي السنوات من سنة ١٩٤٨ الى سنة ١٩٥١ على قول البعض الآخر ثم أول الحكم رضوخ الطاعن لهذا الحظر بأنه تنازل منه عن حقه في الأجازة عن سنتى ١٩٤٨ ، ١٩٥٠ مع أن العقل والمنطق لا يؤديان الى هذه النتيجة ، وقد قرر الطاعن في مذكرته أمام محكمة الاستئناف أنه كان مضطرا للرضوخ الى هذا الحظر تفاديا لفصله من الخدمة ، والوجه الثالث من أوجه البطلان تناقض الحكم ذلك أنه جعل مناط استحقاق الطاعن لمقابل أجازة سنة ١٩٥١ عدم حصوله على هذه الأجازة ولكنه لم يعتد بهذا النظر بالنسبة لأجاوة سنتى ١٩٤٨ ، ١٩٥٠ وجعل مناط الاستحقاق فيهما تمسك الطاعن بالأجازة خلال السنة التي استحقت فيها ، وفي هذا تناقض يعيب الحكم فضلا عن قصوره في التسبيب إذ هو لم يعرض الأجازة سنة ١٩٤٩ ، ورابع أوجه البطلان أن الحكم أخطأ في حساب مقابل الأجازة عن سنتى ١٩٥١ ، ١٩٥٢ إذ لم يجعل أساسه المرتب الشهري الذي احتسبه للطاعن وإنما يبدو أنه أخذ بالمرتب الذي زعمته المطعون عليها ولم يقبله الطاعن وأجرى حساب مقابل الأجازة عن سنة ١٩٥١ وسنة ١٩٥٢ على أساس هذا المرتب ، ثم إن الحكم إذ عرض لحساب مقابل الأجازة عن نصف سنة ١٩٥٢ أجرى هذا الحساب بما يوازي مرتب سبعة أيام ونصف مع أن المطعون عليها اعترفت كما هو ثابت بوقائع الحكم بحق الطاعن في مرتب ١٥ يوما مقابل أجازاته عن سنة ١٩٥٢ ، وقضى له به بالحكم الابتدائي ولم تستأنفه المطعون عليها ، وحصل ما ينعى به الطاعن في السبب الثاني من هذا القسم الخاص بمقابل الأجازات مخالفة الحكم للقانون ويقول في بيان ذلك أن الحكم قرر جواز تنازل الطاعن عن حقه في الأجازة مع أن الشارع قرر الأجازة لاعتبارات متعلقة بالنظام الاجتماعي

والنظام الاقتصادي وهى حفظ القوى الإنتاجية البشرية في البلاد مراعاة لمصلحة الإنتاج العام والنشاط العام والصحة العامة وتلك الاعتبارات تتصل بالنظام العام اتصالا يؤكده ما أورده المشرع في المادة ٣٨ من قانون عقد العمل الفردي رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ وما أورده على الأخص في المادة ٤٠ من حيث اعتبار حرمان العامل من الحصول على الأجازة جريمة معاقبا عليها جنائيا - كما أن المشرع حسما لهذا الأمر أورد نص المادة ٢٣ من القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بعبارة عامة لتشمل الأجازة التي لم يحصل عليها العامل تمسك بها أو لم يتمسك ومهما يكن زمن استحقاقها .
وحيث أن النعى في القسم الثالث من أسباب النعى خاص بالتعويض وقد أقامه الطاعن على سببين محصل أولهما النعى ببطلان الحكم من وجهين - أولهما - خطأ الإسناد - ذلك أن الحكم نسب الى الطاعن أنه لم ينكر ما حل بالشركة المطعون عليها من الارتباك المالي الذي اتخذته الشركة مبررا لفصله مه أن الطاعن أنكر هذا الارتباك إنكارا باتا وكذبه تكذيبا قاطعا وعلل فصله بعلة أخرى تنطوي على التعسف حسبما هو مبين بمذكرته ، والوجه الثاني - قصور التسبيب ذلك أن الطاعن قرر في مذكرته . أن سنة الشركة المطعون عليها المالية السابقة مباشرة على فصله أنتجت أرباحا صافية تقرب من ثلثى مليون جنيه كما هو ثابت من مستند قدمته الشركة وأن السنة المالية للشركة تبدأ في سبتمبر وتنتهي في أغسطس من كل سنة ، وإذ كان الطاعن قد فصل في مايو سنة ١٩٥٢ فلا يجوز التذرع بنتيجة السنة المالية اللاحقة لفصله لأن العبرة بحالة الشركة وقت فصله لا بما تكون عليه حالتها بعد ذلك تلك الحالة التي لم تكن قد ظهرا بعد وقت الفصل - قرر الطاعن هذا كله في مذكرته وأورد الحكم جانبا منه في أسباب الواقعة ولكنه أغفل الرد عليه مع أنه دفاع جوهري.
ومحصل ما ينعى به الطاعن في السبب الثاني - من هذا القسم الخاص بالتعويض مخالفة الحكم للقانون ذلك أن حق رب العمل في تخفيض عدد عمالة تمشيا مع الظروف الاقتصادية حق غير مطلق إذ يجب أن يقوم على أساس استحالة استمرار المؤسسة في نشاطها إلا بلجوئها الى هذا الخفض لأن النـزعة الاشتراكية والتضامن الاجتماعي وحماية الأسرة ومكافحة البطالة وغير ذلك من الاعتبارات التي استوحاها تشريع العمل تفرض على رب العمل أن يراعى حالات عماله وأن يتريث في فصلهم مادام هو مستمر في عمله ن وقد أغفل الحكم هذا المبدأ ولم يعن بتحقيق الاستحالة المشار إليها وأخذ بدفاع المطعون عليها قضية مسلمة كما أغفل الحكم مبدأ آخر مقتضاه أن التعسف في استعمال الحق يتوافر إذا كانت المصلحة التي يرمى رب العمل الى تحقيقها قليلة الأهمية ولا تتناسب مع ما يلحق العامل من ضرر - كأن تكون هذه المصلحة مجد الرغبة في تشغيل عمال آخرين بأجر أقل كما هو الشأن في صورة الدعوى - فقد اعترفت الشركة المطعون عليها بتعيين شخصين جديدين - قبيل فصل الطاعن أجرهما يقارب أجر الطاعن مما لم يكن يصح معه للحكم أن يقبل ما تعللت به الشركة في هذا الشأن من أن عملهما يخالف عمل الطاعن .
من أسباب النعى الخاص بمقابل الأجازات .
وحيث أن النعى بما ورد في الوجه الأول من السبب الأول من هذا القسم مردود ذلك أن الحكم المطعون فيه قد أود في هذا الخصوص ما يأتى : " وحيث أنه عن الأجر الذي يطالب به المستأنف مقابل الأجازات التي لم يمنحها فإن هذه المحكمة ترى رأى محكمة أول درجة فيما يختص بما ظهر لها من أن المستأنف حصل على أجازاته بالطريق الذي أشارت إليه المحكمة حتى تاريخ حصوله

على شهادة الليسانس في سنة ١٩٤٧ ، ومؤدى ذلك أن محكمة الاستئناف قد رأت فيما أشارت إليه محكمة أول درجة في حكمها - المقدم صورة رسمية منه بملف الطعن - من تغيب الطاعن عن محل عمله مرتين في كل عام مرة ، كل مرة لأكثر من أسبوعين بسبب أدائه الامتحان بكلية الحقوق التي كان ملحقا بها حتى حصل على شهادة الليسانس في سنة ١٩٤٧ ، رأت المحكمة أن هذا يكفي لديها دليلا على قيام الطاعن فعلا بالأجازات المستحقة له عن المدة السابقة على سنة ١٩٤٧ ويحمل الرد الضمني على ما تمسك به الطاعن من خلو ملف خدمته من الدليل على قيامه بالأجازة في تلك المدة ، ولا يكون ضمن هذا الملف تبعا لذلك ذا اثر في دفاع الطاعن أو في تغيير وجه الحكم في الدعوى حتى ينعى على الحكم إذا ما التفت عن طلب ضمنه ويتعين لذلك رفض هذا النعى وحيث أن النعى بما ورد في الوجه الثاني من السبب الأول من القسم الثاني من أسباب النعى مردود - ذلك أن الحكم المطعون فيه بعد أن أورد ما قرره الشاهد الأول من شهود الطاعن من أن الشركة منعت الموظفين من القيام بالأجازة في سنة ١٩٤٨ بسبب حرب فلسطين ، وفي سنة ١٩٥٠ بسبب قضية القطن وأنها منحتهم الأجازات في سنة ١٩٤٩ وسنة ١٩٥١ بعد أن أورد الحكم ذلك قال عن مقابل أجازات المدة من سنة ١٩٤٨ ما يأتى : أما بعد ذلك (أى بعد سنة ١٩٤٧) فالثابت أن المستأنف عليه لم يحصل على أجازاته في سنة ١٩٤٨ بسبب قيام حرب فلسطين ، وفي سنة ١٩٥٠ بسبب قضية القطن كما ورد بأقوال الشهود ، ولكن المحكمة ترى أن سكوت المستأنف عن المطالبة بهذه الأجازات رغم مضى هذا الوقت الطويل على استحقاقها هو بمثابة تنال عن حقه فيها ، والمستأنف لم يقم الدليل على عكس ذلك ، ولا شك أن هذه الأجازات سنوية بمعنى أن للمستأنف أن يتمسك بها أثناء السنة التي استحقت فيها فإذا انقضت سنة وأخرى دون المطالبة بها فإن ذلك يعد كما سبق بمثابة تنازل عن حقه فيها ويبين من ذلك أن الحكم قد اعتمد في شأن أجازات المدة من سنة ١٩٤٨ الى سنة ١٩٥٠ على أقوال الشاهد الأول من شهود الطاعن ومفادها على ما سبق أن الأجازات في سنة ١٩٤٨ وسنة ١٩٥٠ كانت ممنوعة بسبب قيام حرب فلسطين وقضية القطن - أما في سنة ١٩٤٩ وسنة ١٩٥١ فلم تكن الأجازات ممنوعة ، وفي هذا ما يدل - في نظر الحكم - على أن ما تعلل به الطاعن من اضطراره للرضوخ لأمر حظر الأجازات تفاديا لفصله من الشركة - هذا التعليل في غير محله طالما أن الأجازات قد صرح بها في السنة التالية لمنعها فقد صرح بالأجازات في سنة ١٩٤٩ بعد أن منعت في سنة ١٩٤٨ وصرح بها في سنة ١٩٥١ بعد أن منعت في سنة ١٩٥٠ - وكان في وسع الطاعن المطالبة بأجازاته الممنوعة ولهذا استخلص الحكم من سكوت الطاعن بعد مضى وقت طويل على استحقاق هذه الأجازات مع زوال سبب منعها دون أن يطالب بها - استخلص الحكم من ذلك تنازل الطاعن عن حقه في هذه الأجازات وما انتهى إليه الحكم في هذا الصدد لا ينطوي على تأويل لا يتفق مع أقوال الشهود ولا على استخلاص لنتيجته لا تتفق مع موجبها كما يقول الطاعن ، ومن ثم يكون نعيه في هذا الخصوص متعين الرفض .

وحيث أن النعى بما ورد في الوجه الثالث من السبب الأول من القسم الثاني من أسباب النعى من أن الحكم إذ قضى للطاعن بمقابل أجازاته عن سنة ١٩٥١ بسبب عدم حصوله على تلك الأجازة قد تناقض مع نفسه عندما رفض القضاء له بمقابل أجازته عن سنة ١٩٤٨ وسنة ١٩٥٠ اللتين لم يحصل فيهما على أجازاته هذا النعى مردود ذلك أن الحكم على ما يبين مما سبق في الرد على الوجه

السابق إنما رفض القضاء لطاعن بمقابل الأجازة عن سنتى ١٩٤٨ و١٩٥٠ لما حصله من تنازل الطاعن عن أجازاته في هاتين السنتين - أما أجازة سنة ١٩٥١ فلم يثبت للحكم أن الطاعن تناول عنها ولذا - قضى بمقابلها وما نعاه الطاعن من قصور الحكم لعدم تحدثه عن أجازة سنة ١٩٤٩ مردود بأن قضاء الحكم بتنازل الطاعن عن أجازة سنة ١٩٥٠ وعدم أحقيته في المطالبة بمقابلها لسكوته عن المطالبة بهذه الأجاوة - إنما ينصرف هذا القضاء بداهة - طبقا لما يدل عليه سياق الحكم ومفهومه - الى أجازة سنة ١٩٤٩ السابقة عليها والتي لم تكن ممنوعة وسكت الطاعن عن المطالبة بها ويتعين لذلك رفضه هذا الوجه من النعى .

وحيث أن النعى في خصوص الوجه الرابع من السبب الأول من القسم الثاني مردود في شقه الأول بأن مقابل الأجازة للعامل أو المستخدم المعين بأجرة شهرية - كالطاعن - هو طبقا لنص المادة ٣٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ أجر خمسة عشر يوما في السنة - ولما كان الحكم المطعون فيه قد قضى للطاعن بمقابل الأجازة عن سنة ١٩٥١ ونصف سنة ١٩٥٢ تأسيسا على أن مرتبه الأصلي في الشهر هو مبلغ ٢٧ جنيها يضاف إليه مبلغ ٥ جنيهات و٦٧٠ مليما فإن هذا الأساس الذي أقام الحكم قضاءه عليه لا مخالفة فيه للقانون وذلك أن مبلغ الـ ٤٢ جنيها و٣ مليما الذي يقول الطاعن أن الحكم حاسبه عليها إنما كان هذا الحساب في صدد تقدير مكافأة نهاية مدة الخدمة أما الأجر الذي على أساسه مقابل الأجازة فيختلف عن ذلك إذ هذا المقابل عبارة عن الأجر الثابت الذي يتقاضاه العامل أو المستخدم شهريا مقابل ما يؤديه من عمل - هذا العمل هو الذي يأخذ العامل أو المستخدم - في حالة قيامه بالأجازة - مقابله كأنه أداة ما اعتبار لما قد يكون هناك من ملحقات للأجر تدخل فيه عند حساب مكافأة نهاية مدة الخدمة ولكنها لا تدخل فيه عند حساب مقابل الأجازة - ويكون النعى على الحكم في هذا الخصوص متعين الرفض .

وحيث أن النعى بما ورد في الشق الثاني من هذا الوجه في محله ذلك أن قضاء الحكم بمقابل أجازة الطاعن عن نصف سنة ١٩٥٢ بما يوازي أجر سبعة أيام ونصف فقط فيه إهدار لحجية الحكم الابتدائي الذي قضى للطاعن بمقابل هذه الأجازة بما يوازي أجر خمسة عشر يوما وارتضت الشركة المطعون عليها هذا القضاء ولم تستأنف الحكم في خصوصه ثم أقرت - على ما ورد في الحكم المطعون فيه - بحق الطاعن في الحصول على مبلغ ١٦ جنيها و٣٣٥ مليما ، وهو مرتب خمسة عشر يوما - مقابل أجازته الاعتيادية التي يستحقها عن سنة ١٩٥٢ ، ومن ثم يتعين نقض الحكم في خصوص هذا الشق من النعى .

وحيث أن النعى في خصوص السبب الثاني من القسم الثاني من أسباب النعى مردود ذلك أن الأجازة السنوية وإن كانت حقا أوجبه المشرع سنويا للعامل لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية تنمية للإنتاج مما يجعل هذا الحق بسبب ذلك متعلقا بالنظام العام لا يجوز التنازل عنه ، إلا أن مناط ذلك ألا تكون السنة التي تستحق فيها الأجازة قد مضت قبل حصول العامل على تلك الأجازة فلا يجوز عندئذ التنازل عن الأجازة قبل ميعاد حلولها أما إذا حل ميعاد الأجازة وانقضت السنة التي تستحق فيها الأجازة دون أن يحصل العامل فيها عليها فقد انقطعت الصلة بين الأجازة المذكورة واعتبارات النظام العام التي تبررها وانقضت تبعا لذلك علة هذا الحظر بالنسبة لأجازة السنة المذكورة وأصبحت تلك الأجازة بعد ذلك كسائر حقوق العامل العادية يرد

عليها التنازل - ولما كان يبين من الاطلاع على الحكم المطعون فيه أنه وهو في صدد التحدث عن مقابل الأجازات عن السنوات اللاحقة لسنة ١٩٤٧ قال - أما بعد ذلك فإن الثابت أن المستأنف لم يحصل على أجازاته في سنة ١٩٤٨ بعد قيام حرب فلسطين وفي سنة ١٩٥٠ بسبب قضية القطن كما ورد بأقوال الشهود ولكن المحكمة ترى أن سكوت المستأنف عن المطالبة بهذه الأجازات رغم مضى هذا الوقت الطويل على استحقاقه هو بمثابة تنازل عن حقه فيها والمستأنف لم يقم الدليل على عكس ذلك ، ولا شك أن هذه الأجازات سنوية بمعنى أن للمستأنف أن يتمسك بها أثناء السنة التي استحقت فيها فإذا انقضت سنة وأخرى دون المطالبة بها فإن ذلك يعد كما سبق بمثابة تناول عنها ...." ، ومؤدى ذلك أن الطاعن استمر في عمله في سنة ١٩٤٨ ولم يحصل على أجازته السنوية فيها حتى انقضت تلك السنة واستمر كما سبق القول في عمله في سنة ١٩٤٩ ولم يحصل على أجازته فيها ، ومن ثم فإن أجازات هذه السنوات الثلاث وقد مضت كل منها دون أن يحصل الطاعن عليها - هذه الأجازات تكون قد فقدت صلتها باعتبارات النظام العام التي تبررها ولا يكون الحكم وقد استخلص من سكوت الطاعن عن المطالبة بهذه الأجازات على النحو السابق الإشارة إليه استخلص تنازله عنها لا يكون الحكم مخالفا للقانون ويتعين لذلك رفض هذا النعى - لا يغير من ذلك ما يثيره الطاعن بشأن المادة ٢٣ من القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ خاصا بحق العامل في الأجازة التي لم يحصل عليها تمسك بها أو لم يتمسك ومهما يكن زمن استحقاقها ذلك أن نص المادة خاص بأجازة السنة الأخيرة في خدمة العامل إذا ما ترك العمل قبل قيامه بالأجازة ، إذ يبين من المذكرة التفسيرية لتلك المادة أن للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الأجازة المستحقة له إذا ترك العمل قبل قيامه بها أيا كان سبب تركه الخدمة وقد قصد بذلك عدم حرمان العامل من حق الأجازة وما يستحقه عنها من أجر حتى ولو فصل وحرم من المكافأة لأن حقه في الأجازة يرجع الى سبب سابق على أسباب الفصل " - وتلك حالة تختلف عن حالة هذه الدعوى بالنسبة لأجازة السنوات لغاية سنة ١٩٥٠ . (الطعن ١١ لسنة ٢٥ق جلسة ١٩٥٩/٤/٢٣ س١٠ ص٣٥١)

والأجازات السنوية للعامل تتعلق باعتبارات النظام العام ، ومن ثم لا يجوز الاتفاق على مخالفة القانون الذي أوجبها ، وقد قضت محكمة النقض بأن : لما كانت الأجازة السنوية للعامل قد فرضها الشارع لاعتبارات من النظام العام لأن الحق فيها يتصل بقيمة العمل وجدواه وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا صوناً لقوتها الإنتاجية البشرية وبالتالي يكون الاتفاق على مخالفة أحكام القانون الذي أوجبها غير جائز ولا ينتج أثرا وهى في نطاق قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أيام معدودات في كل سنة لا يجوز في غير الأحوال المقررة في القانون حسب الأصل الاستعاضة عنها بمقابل نقدي وإلا فقدت اعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها واستحالت الى عوض يدفعه صاحب العمل الى العامل وفي ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام على النحو سالف البيان . (الطعن رقم ٩٣٩ لسنة ٧٠ق جلسة ٢٠٠٢/٢/٢٨)

البـــاب الرابع
شروط صرف مقابل رصيد الأجازات

﴿ الفصــل الأول ﴾

أسبـاب انتـهاء الــخدمة

ﻛﻚﻛﻚ

تنص المادة (٩٤) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :

بلوغ السن المقررة لترك الخدمة .

عدم اللياقة للخدمة صحيا .

الاستقالة .

الإحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة .

فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى.

الفصل بقرار من رئيس الجمهورية في الأحوال التي يحددها القانون الخاص بذلك

الحكم عليه بعقوبة جناية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ .

ومع ذلك فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي الى إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.

إلغاء الوظيفة المؤقتة .

الوفاة .

حصر المشرع في هذه المادة أسباب انتهاء خدمة العامل وسوف نلقي الضوء على هذه الأسباب كما يلى :

- أولا : بلوغ السن المقررة لترك الخدمة

الأصل تحديد سن الإحالة الى المعاش سن الستين ولكن هناك استثناءات على هذا الأصل كما جاء بقانون التأمين الاجتماعي عندما استثنى بعض الطوائف من العاملين بخروجهم على المعاش على سن الستين ومد مدة الخدمة على هذا السن .

بقاء علماء الأزهر في الخدمة حتى سن الخامسة والستين :

استثناءات معينة تشكل أحكاما خاصة للمخاطبين بها أسوة بأحكام خاصة أخرى جاءت في قوانين متفرقة ولو كانت قوانين سابقة لأن الخاص يقيد العام سواء كان سابقا عليه أو لاحقا له مثل القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ المتضمن زيادة سن التقاعد للعلماء وخريجي الأزهر ومن في حكمهم الى خمس وستين سنة ، والقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ معدلا بالقانون رقم ١٨٣ لسنة ١٩٩٣ المتضمن زيادة سن التقاعد لأعضاء مجلس الدولة الى أربع وستين سنة ، والقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ بشأن تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢١ لسنة ١٩٨١ الصادر وفقا له بخفض سن التقاعد للمخاطبين به الى خمس وخمسين سنة .

المشرع إنصافا منه لخريجي جامعة الأزهر وتعويضا لهم عن طول مدة الدراسة في التعليم الأزهري عن تلك المقررة في التعليم العام قرر استثناء خريجي هذه الجامعة المعينين بالجهاز الإداري للدولة وغيرها من الجهات الأخرى المنصوص عليها بالمادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه من أحكام القوانين التي تحدد من الإحالة الى المعاش وقضى بإنهاء خدمتهم ببلوغهم سن الخامسة والستين وحصر هذا الاستثناء في طائفتين من خريجي الأزهر الأولى طائفة العلماء والثانية طائفة خريجي دار العلوم وكلية الاداب الحاصلين على المؤهلات المنصوص عليها وكذا حاملي العالمية المؤقتة أو العالمية على النظام القديم غير المسبوقة بثانوية الأزهر وهذا الاستثناء صدورا عن ظاهر مبناه وباطن معناه يمثل حكما خاصا بمعنى أنه من ناحية يخصص حكما عاما ومن ناحية ثانية لا يمس حكما خاصا آخر ومن ناحية ثالثة يقتصر على المخاطبين به دون سواهم ممن يظلهم الحكم العام أو الأحكام الخاصة الأخرى على السواء فلا ينسخ أى حكم جاء على غراره كحكم خاص أيضا كما هو الشأن في المادة ١٢٣ من قانون مجلس الدولة المشار إليه إذ قضت بأنه استثناء من أحكام قوانين المعاشات لا يجوز أن يبقى أو يعين عضوا بمجلس الدولة من جاوز عمره أربعا وستين سنة ميلادية فأرست بدورها حكما خاصا بأعضاء مجلس الدولة مقتضاه إحالتهم الى المعاش في سن الرابعة والستين وهو حكم يستوي في خصوصيته قائما بذاته متفردا بنطاقه متميزا بمفاده متوازيا في نفاذه مع سواه من الأحكام في ذات المجال دون تقاطع معها أو تداخل فيها إذ يكون لكل منها ذاتيته ونطاقه ومفاده استثناء من حكم عام واحد فلا ازدواج في الحكم العام الواحد ولا تمازج بين الأحكام الخاصة المتعددة ، ومقتضى هذا ولازمه أن الحكم الخاص بإحالة أعضاء مجلس الدولة الى المعاش في سن الرابعة والستين والحكم الخاص بإحالة العلماء خريجي الأزهر الى المعاش في سن الخامسة والستين بينهما برزخ لا يبغيان بوصف كل منهما حكما متخصصا لحكم عام واحد فلا تعدد في الحكم العام وإن وجد تعدد في الأحكام المخصصة على نحو أو آخر . وليس ما تقدم بدعا من التفسير بالنظر الى ما قد يحدث بعدئذ من رفع هذه السن الى ما يجاوز الخامسة والستين لأعضاء الهيئات القضائية حيث يرغمهم حينئذ الحكم الخاص بهم ولو كانوا من خريجي الأزهر ولا يطاولهم الحكم الخاص بخريجي الأزهر وهو أقل سخاء شأنهم في هذا الوضع المحتمل شأنهم في الوضع القائم من حيث الاستقلال بحكمهم الخاص دون الالتحاق بسواه من الأحكام الخاصة ولو بالتنقل اختيارا على نحو تأباه القاعدة العامة في خضوع الموظف للتنظيم القانوني الذي يظله وصونا للأنظمة القانونية الخاصة من أن تكون أطرا أمام الموظف يجول فيها حسبما يشاء . (فتوى رقم ٣٧٤ بتاريخ ٢٠٠١/٦/٢١ ملف رقم ٣٠٣/٢/٨٦)

وقــد قضـــى بــأن : العبرة في تحديد سن الإحالة الى المعاش وفي تعيين القانون الواجب التطبيق لتحديدها هى بالمركز القانوني للعامل أو الموظف في تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ وبالوضع القانوني الذي كان عليه عندئذ بل وقبله حتى تاريخ بلوغه السن وهو ما قرره القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ الذي ألغى بمقتضاه القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ واحتفظ بمقتضى المادة ١٩ منه بالمزية التي كانت مقررة فيما سبق في خصوص تحديد السن وفقا لقواعد توظيفهم عندئذ وهو ما تضمنه القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٥ في المادة ١٦٤ منه – مادام الواقع القانوني للعامل قد تغير بحيث أصبح يشغل إحدى الدرجات المقررة للموظفين الدائمين فإنه يخضع بالتالي

للأحكام المطبقة على هؤلاء الموظفين من حيث تحديد سن إحالتهم الى المعاش ولا عبرة بما كانت تقضي به لوائح التوظيف عند التعيين ابتداء - العامل الذي تتم تسوية حالته ويصير من عداد الموظفين الدائمين لا يستصحب معه أحكام هذه اللوائح بعد تغير مركزه القانوني بصفة شخصية ولا يصح لمثله أن يتبع المزايا التي تلقاها من نظام توظفه السابق ويستبقيها لنفسه في ظل نظام التوظيف الذي أصبح خاضعا له بحجة أن المشرع قد منحه هذه الميزة استثناء - أن المشرع في صياغته لهذا الاستثناء لم يقصد من كانت لوائح توظفهم ببقائهم في الخدمة حتى سن الخامسة والستين وإنما قصد من تقضي لوائح توظيف المعاملين بها عند العمل به ببقائهم حتى بلوغ هذه السن وصاغ هذا الحكم في عبارة واضحة تبين بجلاء أنه يقصد أن يكون النظام الوظيفي للعامل ومركزه القانوني وقت العمل بقانون المعاشات رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ يقضي ببقائه بالخدمة بعد سن الستين أما من تغير وضعهم الوظيفي وقت العمل بالقانون المشار إليه فإن هؤلاء شأنهم شأن زملائهم من الموظفين الدائمين ممن يحالون الى المعاش بمجرد بلوغهم سن الستين والقانون المشار إليه لم يجعل للعاملين المنقولين من الخدمة السيارة أو الوظائف المؤقتة مركزا ذاتيا متميزا عمن عداهم وإنما منح هذه الميزة الاستثنائية فقط لمن ظلوا وقت العمل بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ في مركز قانوني يخولهم البقاء في الخدمة لما بعد سن الستين وهم الذين احتفظ لهم القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ثم القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بهذه الميزة . (الطعن رقم ٢٩٥٣ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩٠/١/٩) وبأنه " قانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ألغى العمل بالقانون رقمى ٣٦ ، ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ورد ذات الحكم بهما وجعل الأصل في إنهاء خدمة العاملين المخاطبين بأحكام ببلوغهم سن الستين - تطلب المشرع لاستفادة العاملين من ميزة البقاء في الخدمة بعد سن الستين تطبيق أحكام القوانين ٣٦ ، ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ومن بعده القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ توافر شرطين : الأول : أن يكونوا من موظفي الدولة أو مستخدميها أو عمالها الدائمين الموجودين بالخدمة بأى من هذه الصفات في ١/١ ، ١٩٦٠/٣ بالنسبة لتطبيق أحكام القانونين رقمى ٣٦ ، ٣٧ لسنة ١٩٦٠ المشار إليها في ١٩٦٣/٦/١ بالنسبة لتطبيق أحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ، والثاني : أن تكون القوانين ولوائح توظيفهم في كل من التواريخ المذكورة بالنسبة من يشملهم تقضي بقائهم بعد سن الستين . (الطعن رقم ٣٣٥٤ لسنة ٣٦ق جلسة ١٩٩٢/٢/٢٥) وبأنه " صدور القانون رقم ٤٢ لسنة ٧٧ بتصحيح أوضاع العلماء من حملة شهادة العالمية المؤقتة الصادرة ببراءة من الأزهر الشريف غير المسبوقة بالثانوية الأزهرية ومنحهم الحقوق المقررة للعلماء خريجي الأزهر بالبقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين - إعادة الطاعن الى الخدمة تنفيذا لهذا القانون بعد إنهاء خدمته لبلوغه سن الستين بمقتضى القانون رقم ٤٥ لسنة ٧٤ - مطالبة الطاعن بالمرتب كتعويض عن فهم خاطئ لأحكام القانون رقم ٤٥ لسنة ٧٤ - مسئولية الجهة الإدارية لا تترتب إلا على خطأ ثابت محقق يسيرا كان أو جسيما - الأحكام لا تبنى إلا على اليقين لا على ما يقبل الظن - أو التأويل أو الاحتمال - التأويل القانوني الذي تختلف فيه وجهات النظر - عمل الجهة الإدارية كعمل الفنيين باعتبارها قائمة على تأويل القوانين وتطبيقها - اتجاه الجهة الإدارية الى الجهة التي ناط بها القانون تفسير مواده ألا وهى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع وهى أعلى جهة قضائية في إصدار الرأى واتباع الجهة الإدارية ما صدر به الرأى باعتباره هو صحيح حكم القانون لا يترتب

على ذلك أية مسئولية على الجهة الإدارية وهو الركن اللازم والأساسي لقيام دعوى التعويض .
(الطعن رقم ١٠٠٥ لسنة ٢٥ق جلسة ١٩٨٣/٤/٢٥)
وقــد أفتــى بــأن : استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع قصد من إصدار القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه تعويض خريجي الأزهر عن قصر مدة خدمتهم من جراء طول أمد دراستهم وحتى يكون ثمة إنصاف لهم يقضي على الفارق بينهم وبين أقرانهم ممن حصلوا على الشهادات العالمية من تلك الكليات التابعة للتعليم العام وحفزا للطلاب على الالتحاق بالمراحل المختلفة في الأزهر . لهذا لم يقصر الشارع ذلك على العلماء خريجي الأزهر وحدهم وإنما شمل أيضا خريجي دار العلوم وكلية الآداب من حاملي الثانوية الأزهرية وهم حملة الليسانس تأكيدا لمبدأ المساواة بين المتماثلين في المراكز القانونية مما يستخلص منه أن المقصود بعبارة العلماء خريجي الأزهر خريجي كليات الأزهر من حملة الشهادات العالية مثلهم في ذلك مثل خريجي دار العلوم وكلية الآداب وهم من حملة الليسانس المسبوقة بشهادة الثانوية الأزهرية ومن ثم إن مناط تطبيق حكم القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ المعدل بالقانونين رقمى ٤٥ لسنة ١٩٧٤ ، ٤٢ لسنة ١٩٧٧ هو الحصول على الشهادة الثانوية الأزهرية وهذا هو الشرط الفارق بين الاستفادة من الحكم وعدم الاستفادة منه بحسبان أن عبارة (العلماء خريجي الأزهر) تنصرف الى كافة خريجي كليات الأزهر من الشهادات العالية ومن في حكمهم من العاملين في إحدى الجهات المشار إليها في النص متى كانوا جميعا من حملة الثانوية الأزهرية والموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون أو من التحقوا بالمعاهد الأزهرية قبل العمل بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ ثم توافرت في شأنهم الشروط المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ بعد تاريخ العمل به فمتى توافرت هذه الشروط في العلماء خريجي الأزهر ومن في حكمهم من حملة المؤهلات المحددة بالمادة الأولى سالفة الذكر فإنه يحالون الى المعاش في سن الخامسة والستين عاما - الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته ولد في ١٩٤٢/٦/١٢ حصل على شهادة الابتدائية الأزهرية عام ١٩٦١ من معهد المنصورة الديني الأزهري ثم شهادة الثانوية الأزهرية عام ١٩٦٦ من ذات المعهد ثم شهادة ليسانس الشريعة والقانون من جامعة الأزهر دور مايو عام ١٩٧١ - وعين مدرسا ابتدائيا بالدرجة التاسعة الفنية بالأزهر الشريف اعتبارا من ١٩٧١/١٠/١٥ حتى ١٩٧٢/٣/٦ ثم عين باحثا بمكافأة شاملة كهرباء مصر بتاريخ ١٩٧٢/٣/٧ ثم عين بوظيفة أخصائي مساعد بالغرفة التجارية لمحافظة الدقهلية اعتبارا من ١٩٧٣/٧/٢١ واستمر في الخدمة منذ هذا التاريخ حتى أصبح مديرا عاما لإدارة الأسواق والمعارض بالغرفة ، ومن ثم فإن مناط الاستفادة من أحكام المادتين الأولى والثانية من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه متحقق في شأنه إذ أنه قد حصل على الشهادة الثانوية الأزهرية قبل حصوله على شهادة ليسانس الشريعة والقانون من جامعة الأزهر وهى المعول عليها في تحديد معنى ومدلول عبارة (العلماء خريجي الأزهر) ومن في حكمهم وفقا لحكم المادة الأولى من هذا القانون ، فضلا عن أنه لما كان قد حصل على شهادة الابتدائية الأزهرية عام ١٩٦١ ، فمن ثم يتحقق في شأنه الشرط الثاني الوارد في المادة الثانية من ذات القانون إذ كان ملتحقا بأحد

المعاهد العلمية الأزهرية قبل السادس من يوليو عام ١٩٦١ تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر . الأمر الذي يستوجب بقاء المعروضة حالته في الخدمة حتى سن الخامسة والستين . (فتوى رقم ٥٢٣ بتاريخ ٢٠٠٢/٦/٩ ملف رقم ٣٠٩/٢/٨٦)
المقصود بعبارة علماء الأزهر ، فقد أفتى بأن : المشرع قصد من إصدار القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه تعويض خريجي الأزهر الشريف عن قصر مدة خدمتهم من جراء طول أمد دراستهم وحتى يكون ثمة إنصاف لهم يقضي على الفارق بينهم المقصود بعبارة العلماء خريجي الأزهر خريجي كليات الأزهر من حملة الشهادات العالية مثلهم في ذلك مثل خريجي دار العلوم وكلية الآداب وهم من حملة الليسانس المسبوقة بشهادة الثانوية الأزهرية ومن ثم فإن مناط تطبيق حكم القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ معدلا بالقانونين رقمى ٤٥ لسنة ١٩٧٤ ، ٤٢ لسنة ١٩٧٧ هو الحصول على شهادة ثانوية الأزهر وهذا هو الشرط الفارق بين الاستفادة من الحكم وعدم الاستفادة منه بحسبان أن عبارة العلماء خريجي الأزهر تنصرف الى كافة خريجي كليات الأزهر من حملة الشهادات العالية ومن في حكمهم من العاملين في إحدى الجهات المشار إليها في النص متى كانوا جميعا من حملة الثانوية الأزهرية والموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون أو من التحقوا بالمعاهد الأزهرية قبل العمل بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ ، ثم توافرت في شأنهم الشروط المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ بعد تاريخ العمل به فمتى توافرت هذه الشروط في العلماء خريجي الأزهر ومن في حكمهم من حملة المؤهلات المحددة بالمادة الأولى سالفة الذكر فإنهم يحالون الى المعاش في سن الخامسة والستين ، والبين من الأوراق أن المعروضة حالته عين بالإدارة التعليمية بشبرا الخيمة التابعة لمديرية التربية والتعليم بالقليوبية اعتبارا من ١٩٥٥/٩/١٠ وحصل على دبلوم المعلمين الراقي عام ١٩٥٨ وعلى الأجازة العالية (الليسانس) في الدراسات الإسلامية والعربية عام ١٩٦٨ وعلى درجة التخصص (الماجستير) في السياسة الشرعية من جامعة الأزهر عام ١٩٧٥ وعلى درجة العالمية (الدكتوراه) في الفقه من جامعة الأزهر عام ١٩٨٣ ، ثم استقال من العمل بالتربية والتعليم بتاريخ ١٩٨٧/٣/٩ وعين بوظيفة مدرس بقسم الفقه بكلية الشريعة والقانون بدمنهور اعتبارا من ١٩٩٠/٩/١٣ ومنح لقب أستاذ مساعد بقسم الفقه اعتبارا من ١٩٩٥/٦/٧ وبلغ سن الستين في ١٩٩٧/٦/٢٣ لكونه من مواليد ١٩٣٧/٦/٢٤ إلا أنه استمر بالخدمة منذ هذا التاريخ ومنح لقب أستاذ بقسم الفقه اعتبارا من ٢٠٠١/٤/١١ ، ومن ثم فإن مناط الاستفادة من حكم المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ معدلا بالقانونين رقمى ٤٥ لسنة ١٩٧٤ ، ٤٢ لسنة ١٩٧٧ غير متحقق في شأنه لعدم حصوله على شهادة ثانوية الأزهر بحسبانها الشهادة السابقة على الشهادة العالية وما أعقبها من شهادتى الماجستير والدكتوراه وهى المعول عليها في تحديد معنى ومدلول عبارة العلماء خريجي الأزهر ومن في حكمهم وفقا لأحكام القانون رقم ٩ لسنة ١٩٧٣ . (فتوى رقم ١٦٨ بتاريخ ٢٠٠٢/٣/١١ ملف رقم ٣٠٨/٢/٨٦)

<u>مدى أحقية العامل في البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين :</u>

إن تحديد سن الإحالة الى المعاش هو جزء من نظام الوظيفة العامة الذي يخضع له الموظف لدى دخوله الخدمة وهو نظام قابل للتعديل باعتبار أن علاقة الموظف بجهة الإدارة هى علاقة تنظيمية

تحكمها القوانين واللوائح وليس للموظف من سبيل في تعيين الأسباب التي تنتهي بها خدمته ومن بينها تحديد سن إحالته الى المعاش وإنما تحدد نظم التوظف هذه السن حسبما يوجب الصالح العام الذي قد يقتضي تقرير بعض الاستثناءات لدى تحديد سن الإحالة الى المعاش وهو ما نهجه المشرع في القانونين رقمى ٣٦ ، ٣٧ لسنة ١٩٦٠ المشار إليهما إذ بعد أن قرر أصلا عاما يسري على العاملين المخاطبين بأحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بإنهاء خدمتهم لدى بلوغهم سن الستين استثنى من الخضوع لهذا الأصل الموظفين الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل بأحكام القانون الذين تجيز قوانين توظفهم بقائهم في الخدمة بعد بلوغهم هذه السن فيحق لهم الاستمرار في الخدمة بعدها وحتى بلوغهم السن المحددة لإنهاء خدمتهم في القوانين المعاملين بها في ذلك التاريخ كما مد هذا الاستثناء ليسري على مستخدمي الدولة وعمالها الدائمين وذلك بمقتضى حكم الإحالة المنصوص عليه بالمادة ٢٠ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ فأضحت العبرة في الاستفادة من حكم هذا الاستثناء هى بالمراكز القانونية الثابتة في ١٩٦٠/٣/١ إن كان الأمر يتعلق بعامل آخر مستخدم ثم صدر القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ مرددا ذات الحكم فجعل الأصل في إنهاء خدمة المخاطبين بأحكامه ببلوغهم سن الستين مع استثناء الموظفين والمستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة الذين استمروا بأى من هذه الصفات التي كانوا عليها في تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ، ٣٧ لسنة ١٩٦٠ وحتى ١٩٦٣/٦/١ تاريخ العمل بأحكامه دون تعديل أو تغيير فأقر لهؤلاء حق البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين متى كانت لوائح توظفهم تقتضي ببقائهم في الخدمة حتى بلوغ هذه السن ، ومن ثم يتولد لمن له حق البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين في ظل القانونيين رقمى ٣٦ ، ٣٧ لسنة ١٩٦٠ مركز قانوني ذاتي يستصحبه في ظل القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ متى استمر بذات صفته خاضعا للائحة وظيفية تجيز له البقاء في الخدمة حتى بلوغ هذه السن في تاريخ العمل بالقانون الأخير ١٩٦٣/٦/١ دون تعديل أو تغيير ، أما إذا انقضت العلاقة الوظيفية القائمة على أساس هذه الصفة لأى سبب وقت العمل بالقانون المذكور (٥٠ لسنة ١٩٦٣) فإن حق الانتفاع بهذه الميزة يسقط بانقضاء هذه الصفة كما لو انتهت خدمة العامل لأى سبب والتحق بجهة أخرى أو أعيد تعيينه أو تغيرت صفته التي كان معينا عليها كأن يعين في وظيفة كتابية أو فنية أو تخصصية بدلا من وظيفته العمالية ولحقه القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وهو بهذا الوضع الوظيفي الجديد فإنه في هذه الحالة يخضع للنظام القانوني للجهة التي نقل إليها أو أعيد تعيينه فيها أو للوظيفة الجديدة التي سويت حالته عليها فتنتهي خدمته ببلوغ سن انتهاء الخدمة المقرر في هذا النظام الجديد ولا يفيد من الميزة التي انقضت بإنهاء الخدمة أو إعادة التعيين أو تغيير الصفة التي كانت قائمة وقت تقريرها استثناء باعتبار أن الميزة وإن كانت ذاتية مرتبطة بالمركز القانوني الذاتي الذي كان قائما عند تقريرها إلا أنها تنقضي بانقضائه ولا تعود الى الوجود بعد تعديل المركز القانوني للعامل بأى شكل حيث أنها ليست ميزة شخصية مرتبطة بالشخص يستفيد منها حتى لو انقضى المركز الذاتي الذي كان سببا في تقريرها وإنما هى ميزة مقررة لهذا المركز الذاتي نفسه وبذلك فإن الاستثناء الوارد بالمادة ١٩ من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ، والمادة ٢٠ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بحكم الإحالة ، ومن بعدها المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ لا يسري على من كان وقت دخوله لأول مرة خاضعا لأحد الأنظمة الوظيفية التي

تقضي بإنهاء الخدمة في سن الخامسة ولستين ثم انقضت هذه الخدمة ثم عاد الى الخدمة من جديد أو نقل الى جهة أخرى أو أعيد تعيينه بوظيفة أخرى بذات جهة عمله أو جهة أخرى أى أنه في كل الأحوال تغير وضعه الوظيفي بخضوعه لنظام يخرجه من الخدمة ببلوغه سن الستين ففي هذه الحالة يسري هذا النظام الجديد عليه متى كان هذا التغيير قبل ١٩٦٣/٦/١ وهو ما نصت عليه المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ، أما إذا ما لحق العامل هذا القانون وكان وقت العمل به مازال على ذات وضعه الوظيفي ومركزه الذاتي الذي يخوله حق البقاء في الخدمة لسن الخامسة والستين حتى ولو تعدل أو تغير بعد ذلك أى بعد ١٩٦٣/٦/١ فإنه يستمر مستفيدا بهذا الاستثناء في ظل العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ومن بعده القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمين الاجتماعي الذي أبقى للعاملين الذين استمروا بالخدمة حتى تاريخ العمل به حق الانتفاع بميزة البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين طبقا للمادة ١٦٤ منه طالما توافرت في حقهم شروط تطبيق المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ على النحو سالف البيان . والمعروضة حالته عين بتاريخ ١٩٦١/٣/٦ في ظل العمل بلائحة الهيئة الزراعية المصرية وأيا ما كان الرأى في سريان هذه اللائحة عليه بحسبانه كان معينا بوظيفة كاتب ظهورات خارج الكادر بصفة مؤقتة إلا أن القدر المتيقن أنه عين على وظيفة من الدرجة السادسة الإدارية اعتبارا من ١٩٦٢/٢/١٠ وبذا يخضع حينئذ للقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ الذي حدد السن المقررة لنهاية الخدمة بستين سنة وأدركه القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وهو بهذه المثابة لم يكن خاضعا وقتئذ لنظام يقضي ببقائه في الخدمة حتى الخامسة والستين ، ومن ثم فلا يستفيد من ميزة البقاء في الخدمة حتى السن المذكورة . (فتوى رقم ٤١٣ بتاريخ ٢٠٠١/٧/٤ ملف رقم ٢٦٧/٢/٨٦)

الإحالة للمعاش في سن الخامسة والستين للعاملين بالمحاجر ، فقد أفتى بأن : قرار انتهاء خدمتهم ببلوغهم السن المحددة بقرار رئيس مجلس الوزراء الصادر تنفيذا لنص الفقرة الأخيرة من المادة ١٨ من قانون التأمين الاجتماعي التي تضمنت جواز تخفيض سن الإحالة للتقاعد بالنسبة للعاملين في الأعمال الصعبة أو الخطرة ولقد صدر هذا القرار مقررا انتهاء خدمة هؤلاء العاملين بلوغهم سن الخامسة والخمسين متى كانت مدة خدمتهم الفعلية في هذه الأعمال لا تقل عن خمس عشرة سنة فإن قلت عن ذلك استمر العامل بالخدمة حتى استكمال هذه المدة أو حتى بلوغه سن الستين أيهما أقرب وذلك تخفيفا من المشرع عن كاهل هؤلاء العاملين بسبب المشقة التي يلاقونها في أداء الأعمال الصعبة المنوطة بهم دون الانتقاص من أى حق مالي لهم فيكون من حقهم الحصول على جميع المزايا والحقوق المالية التي تمنح للعامل عند بلوغه السن المقرر كأصل عام للإحالة للتقاعد وهو سن الستين ، كما استعرضت الجمعية العمومية ما جرى عليه إفتاؤها في مجال التعيين كأداة لشغل الوظائف القيادية وفقا لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ من أنه يجب التفرقة بين التعيين المبتدأ الذي تفتتح به علاقة وظيفية لم تكن قائمة من قبل وبين التعيين المتضمن ترقية لأنه يقوم في نطاق علاقة وظيفية قائمة ويظل امتداد للوضع الوظيفي السابق وأن الرأى مستقر على أن الشغل من الوظيفة السابقة يعتبر ترقية وأن الشغل من خارج السياق الوظيفي هو وحده ما يصدق بشأنه مفهوم التعيين المبتدأ الذي تفتتح به العلاقة الوظيفية . وحيث أن التفرقة السابقة لها أثرها على حالة شاغل الوظيفية القيادية من داخل الهيئة إذ شغلها من الوظيفة السابقة مباشرة

فيستصحب الوضع الوظيفي السابق على تعيينه في الوظيفة القيادية التي تعد امتداد لحياته الوظيفية بالهيئة فإذا ما أمضى خمسة عشر عاما في الأعمال الصعبة فإنه يكون قد اكتسب مركزا قانونيا ذاتيا لا يجوز المساس به يخوله الحق في انتهاء خدمته ببلوغ سن الخامسة والخمسين ولا يجوز التالي حرمانه من هذه الميزة بالمخالفة لما قرره المشرع بموجب قانون التأمين الاجتماعي وقانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر لمجرد أنه وقت بلوغه سن الخامسة والخمسين كان شاغلا لوظيفة قيادية وفقا لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ أو شاغلا لوظيفة من درجة مدير عان وفقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة رغم قيامه بالأعمال الصعبة خمسة عشر عاما بصفة فعلية لا سيما أنه لا يوجد في الأحكام المنظمة لتلك الوظائف ما يتعارض مع أعمال القاعدة التي وضعها المشرع بالنسبة لسن انتهاء خدمة العاملين بالأعمال الصعبة . (فتوى رقم ٤٢ بتاريخ ٢٠٠١/١/٣١ ملف رقم ٣٠٢/٢/٨٦)

العاملون المؤقتين بالمصانع الحربية لم تكن تسري عليهم لائحة العاملين بهذه المصانع ، فقد أفتى بأن : لاحظت الجمعية العمومية أن لائحة عمال المصانع الحربية ومصانع الطيران سالفة البيان تسري أحكامها على العاملين الدائمين بهذه المصانع وتضمنت أحكامها استمرار هؤلاء العاملين في الخدمة حتى سن الخامسة والستين مع جواز استمرارهم في الخدمة حتى سن السبعين بقرار من مجلس إدارة هذه المصانع كما أوضحت كيفية شغل وظائف العمال الدائمين ، ومن ثم لا يفيد من هذه الميزة العاملون المعينون بصفة مؤقتة على ى نحو كما لو عينوا باليومية المؤقتة ، والثابت من الأوراق أن المعروضة حالته عين في مهنة عامل فرز بأجر ٣٧ مليما في الساعة بمصنع ٦٣ الحربي بتاريخ ١٩٦٢/٣/١ ومن ثم إنه لم يكن من العاملين الدائمين في مفهوم اللائحة المذكورة وبالتالي فإنه لم يكن من المعاملين بلائحة خاصة تجيز بقاءه في الخدمة حتى سن الخامسة والستين وبذا يكون من الخاضعين للأصل العام المقرر الذي يقضي بإنهاء الخدمة في سن الستين عملا بقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ . (فتوى رقم ٤٢٥ بتاريخ ٢٠٠١/٧/١٠ ملف رقم ٣٠١/٢/٨٦)

المعينون بمكافأة شاملة لم تكن لهم لوائح وظيفية تقرر لهم ميزة البقاء في الخدمة بعد الستين ، وقد أفتى بأن : استظهرت الجمعية العمومية أن تحديد سن الإحالة الى المعاش هو جزء من نظام الوظيفة العامة الذي يخضع له الموظف لدى دخوله الخدمة وهو نظام قابل للتعديل باعتبار أن علاقة الموظف بجهة الإدارة هى علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح وليس للموظف من سبيل في تعيين الأسباب التي تنتهي بها خدمته ومن بينها تحديد سن إحالته الى المعاش وإنما تحدد نظم التوظف هذه السن حسبما يوجب الصالح العام الذي قد يقتضي تقرير بعض الاستثناءات لدى تحديد سن الإحالة الى المعاش وهو ما نهجه المشرع في القانونين رقمى ٣٦ ، ٣٧ المشار إليهما إذ قرر أصلا عاما يسري على المخاطبين بأحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بانتهاء خدمتهم لدى بلوغهم سن الستين واستثنى من الخضوع لهذا الأصل الموظفين الذين تجيز قوانين توظفهم بقاءهم في الخدمة بعد بلوغهم هذه السن فيحق لهم الاستمرار في الخدمة حتى بلوغهم السن المحددة لانتهائها في القوانين المعاملين بها في ذلك التاريخ كما مد هذا الاستثناء ليسري على مستخدمي الدولة وعمالها الدائمين وذلك بمقتضى حكم الإحالة المنصوص عليه بالمادة ٢٠ من القانون رقم ٣٧

لسنة ١٩٦٠ فأصبحت العبرة في الاستفادة بالمركز القانوني الثابت في ١٩٦٠/٣/١ إن كان الأمر يتعلق بموظف ، وفي ١٩٦٠/٥/١إن كان الأمر يتعلق بعامل أو مستخدم ، ثم صدر القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ مرددا ذات الحكم فجعل الأصل في إنهاء خدمة المخاطبين بأحكامه ببلوغهم سن الستين مع استثناء الموظفين والمستخدمين والعمال الموجودين في الخدمة بأى من هذه الصفات وقت العمل بأحكامه اعتبارا من ١٩٦٣/٦/١ فأقر لهم حق البقاء في الخدمة حتى الخامسة والستين متى كانت لوائح توظفهم تقضي ببقائهم في الخدمة حتى بلوغهم هذه السن ، ومن ثم يتولد لمن له حق البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين في ظل أحكام القانونين رقمى ٣٦ ، ٣٧ لسنة ١٩٦٠ مركز قانوني ذاتي بستصحبه في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ومن بعده قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتنطبق الأحكام المشار إليها على العاملين المدنيين بالدولة إعمالا لحكم المادة ٩٥ سالفة البيان والتي قضت بأن العمل في انتهاء خدمتهم بلوغهم سن الستين بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، والمعينين بمكافأة شاملة لم تكن لهم لوائح وظيفية تقرر لهم ميزة الاستمرار في الخدمة بعد سن الستين ، والثابت من الأوراق أن المعروضة حالته عين ابتداء في وظيفة خفير بصفة مؤقتة اعتبارا من ١٩٦١/٥/٢٩ وفي ١٩٦٢/١٠/٣ أدرج اسمه ضمن العمال المعينين بمكافأة شهرية شاملة ثم سويت حالته بتاريخ ١٩٦٦/٨/٧ بوضعه على الدرجة العاشرة اعتبارا من ١٩٦٥/٧/١ ، ومن ثم إنه لم يكن موجودا بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٣٦ في ١٩٦٠/٣/١ وبالقانون رقم ٣٧ في ١٩٦٠/٥/١ وإنما عين في ظلهما وبصفة مؤقتة دونما سند يخوله حق البقاء بالخدمة الى ما بعد الستين ثم أدركه القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ فالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بغير مظلة من حق البقاء الى ما بعد هذه السن حتى بعد تعيينه على درجة من ١٩٦٥/٧/١ وبذلك يكون قد تخلف في شأنه مناط الاستفادة من ميزة البقاء في الخدمة بعد سن الستين . (فتوى رقم ٣٣٦ بتاريخ ٢٠٠١/٦/٢ ملف رقم ٣٠٠/٢/٨٦)

<u>حق البقاء في الخدمة لسن الخامسة والستين لعمال اليومية :</u>

على العاملين المخاطبين بأحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بإنهاء خدمتهم لدى بلوغهم سن الستين واستثنى من الخضوع لهذا الأصل الموظفون الموجودون بالخدمة في تاريخ العمل بأحكام القانون الذين تجيز قوانين توظفهم بقائهم في الخدمة بعد بلوغهم هذه السن فيحق لهم الاستمرار في الخدمة بعدها وحتى بلوغهم السن المحددة لإنهاء خدمتهم في القوانين المعاملين بها في ذلك التاريخ ، كما أن هذا الاستثناء يسري على مستخدمي الدولة وعمالها الدائمين وذلك بمقتضى حكم الإحالة المنصوص عليه بالمادة ٢٠ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ فأضحت العبرة في الاستفادة من حكم هذا الاستثناء هى بالمركز القانوني الثابت في ١٩٦٠/٣/١ إن كان الأمر يتعلق بموظف وفي ١٩٦٠/٥/١ أن كان الأمر يتعلق بعامل أو مستخدم ، ثم صدر القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ مرددا ذات الحكم فيجعل الأصل في إنهاء خدمة المخاطبين بأحكامه ببلوغهم سن الستين مع استثناء الموظفين والمستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة الذين استمروا بأى من هذه الصفات وقت العمل بأحكامه اعتبارا من ١٩٦٣/٦/١ فأقر لهم حق البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين متى كانت لوائح توظفهم تقضي ببقائهم في الخدمة حتى بلوغ هذه السن ، ومن ثم يتولد لمن له

حق البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين في ظل أحكام القانونين رقمى ٣٦ ، ٣٧ لسنة ١٩٦٠ مركزا قانونيا ذاتيا يستصحبه في ظل العم بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ، ومن بعده قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الذي أبقى للعاملين المدنيين بالدولة الذي استمروا بالخدمة حتى تاريخ العمل به حق الانتفاع بميزة البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين وفقا لأحكام المادة ١٦٤ منه طالما توافرت في حقهم شروط تطبيق المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ على النحو سالف البيان .

وقــد أفتــى بــأن : الثابت أن المعروض حالته عين ابتداء في وظيفة عامل كتابي مؤقت بمؤسسة الطاقة الذرية بالأمر الإداري رقم ١٩٥٨/١٤ اعتبارا من ١٩٥٧/١٢/٧ ثم نقل الى درجة دائمة بالمؤسسة بالقرار الإداري رقم ١٩٦٤/٤٩٧ حيث نقل الى الدرجة التاسعة الكتابية اعتبارا من ١٩٦٤/١٢/٢٧ ثم تدرج في شغل الوظائف الإدارية الى أن عين بالدرجة الأولى الكتابية اعتبارا من ١٩٩١/٣/٢٦ بوظيفة كاتب شئون مالية وإدارية بالقرار رقم ١١١ لسنة ١٩٩١ ثم صدر القرار رقم ٢١٣ لسنة ١٩٩٤ بتسكين المذكور على وظيفة كاتب شئون مالية وإدارية أول بالدرجة الأولى المكتبية ، ومن ثم لم يكن المذكور من العاملين الخاضعين لنظام لائحي – وقت العمل بالقانونين رقمى ٣٦ ، ٣٧ لسنة ١٩٦٠ يقضي بإنهاء خدمته في سن أخرى غير سن الستين بحسبان أنه قد عين على بند في الميزانية مخصص لصرف أجور العمال المؤقتين باعتباره من العاملين المؤقتين وأنه لم يعين على درجة دائمة من درجات كادر العمال أو على درجة دائمة بالمؤسسة التي يستلزم لاستحقاقه إياها وجود الدرجة الخالية وصدور القرار المنشئ للمركز القانوني فيها وهو ما لم يتحقق في شأنه إذ استمر على وضعه المؤقت ولم يزايله هذا الوضع إلا بعد تعيينه على درجة دائمة بالقرار رقم ٤٩٧ لسنة ١٩٦٤ اعتبارا من ١٩٦٣/٦/٢٦ بعد تسوية حالته ، ومن ثم فلا يحق له بهذه الصفة البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين . (فتوى رقم ١٠٣٥ بتاريخ ٢٠٠٢/١٢/١٧ ملف رقم ٣٠٥/٢/٨٦)

- <u>ثانيا : إنهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة الصحية</u>

شرط أساسي لاستلام العمل في الدولة هو توافر اللياقة الصحية للموظف ، وعلى ذلك فعدم اللياقة الصحية تعد سبباً لإنهاء الخدمة في غير حالة الإصابة بأى من الأمراض المزمنة والتي نص عليها المشرع في المادة ٦٦ مكررا ، بمنح العامل المريض بأى من الأمراض المزمنة أجازة استثنائية بأجر كامل الى أن يشفى أو تستقر حالته . (انظر شرح المادة ٦٦ مكررا في هذا المؤلف)

وقــد قضــى بــأن : الفصل بسبب اللياقة الصحية يجب أن يكون بناء على توصية من المجلس الطبي المختص ، ويجب التفرقة بين انتهاء الخدمة للاستقالة وإنهاء الخدمة لعدم اللياقة الصحية إذ أن لكل من السببين أحكامه وقواعده ويجب التحقق من النية الحقيقية التي انصرفت إليها إرادة العامل . (الطعن رقم ٣٥٦ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٨/٢/٩) وبأنه " الأصل في الأجازات المرضية التي تمنح للعامل الذي تجاوز مدة مرضه هو وجوب أن يكون المريض قابل للشفاء أو استقرار حالته المرضية على نحو يمكنه من العودة الى مباشرة عمله فإذا تم تقدير كفاية العامل بمرتبة ضعيف ثلاث سنوات متتالية استنادا الى حالته الصحية وانعكاس أثرها على العمل فإنه يجوز لجهة الإدارة فصل العامل لعدم اللياقة الصحية . (الطعن رقم ٩٠٤ لسنة ٥ق جلسة ١٩٦١/١/٢١ حكم المحكمة الإدارية العليا)

إصـــابة العمـــل :

اعتبار إصابة عمل أو اتخاذ إجراءات تقدير نسبة عجز وما يترتب عليه من آثار بالنسبة للمعاش يندرج ضمن المنازعات المنصوص عليها في المادة ١٥٧ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ مما يتطلب العرض على اللجنة . (الطعن رقم ٦٣١١ ، ٣٧١٣ لسنة ٣٩ق جلسة ١٩٩٩/١١/٢٠)

- ثالثا : الاستقـــالة

أعطى المشرع الحق للموظف في الاستقالة بكامل إرادته ولكنه قيده ببعض القيود التي تهدف الى سير العمل بانتظام .

والاستقالة قد تكون صريحة وقد تكون ضمنية . (انظر المواد من ٩٧ الى ٩٨)

- رابعا : الإحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة

الإحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة يكون عن طريق المحكمة التأديبية المختصة دون جهة الإدارة . (انظر المادة ٨٢)

إنهـاء خدمــة أفـــراد الشـرطة :

ومن حيث أن المادة ١٩ من قانون هيئة الشرطة الصادر بالقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ والمعدلة بالقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٩٨ تنص على أن " تكون الخدمة في رتبة عقيد لمدة سنتين يجوز مدها لمدة مماثلة مرة واحدة أو أكثر حتى حلول الدور في الترقية الى رتبة عميد وتكون الترقية الى رتبة عميد بالاختيار ، ومن لا يشمله الاختيار يحال الى المعاش مع ترقيته الى رتبة عميد ، إلا إذا رأى المجلس الأعلى للشرطة لأسباب هامة يقدرها عدم ترقيته وإحالته الى المعاش ، وتكون الخدمة فير رتبة عميد لمدة سنة يجوز مدها لمدة مماثلة مرة واحدة أو أكثر حتى حلول الدور في الترقية الى رتبة لواء وتكون الترقية الى رتبة لواء بالاختيار ، ومن لا يشمله الاختيار يحال الى المعاش مع ترقيته الى رتبة لواء ، إلا إذا أى المجلس الأعلى للشرطة لأسباب هامة يقدرها عدم ترقيته وإحالته الى المعاش ، وتكون الخدمة في رتبة لواء لمدة سنة يجوز مدها لمدة مماثلة مرة واحدة أو أكثر تنتهي خدمته بانتهائها ولو رقى خلالها الى درجة مالية أعلى وتكون الترقية الى الرتب الأعلى بالاختيار " ، ومن حيث أن المادة ٧١ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة تنص على أنه تنتهي خدمة الضابط لأحد الأسباب التالية :

بلوغ السن المقررة لترك الخدمة وهى ستون سنة ميلادية .

إذا أمضى الضابط في رتبة عقيد سنتين من تاريخ الترقية إليها أو أمضى سنة واحدة في أى من رتبتي عميد أو لواء من تاريخ الترقية إليها ، وذلك ما لم تمد خدمته أو تتم إحالته الى المعاش طبقا لأحكام المادة ١٩ من هذا القانون ومع ذلك يجوز لوزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة أن يستبقى الى سن الستين من يختاره من بين اللواءات الذين رقوا الى الدرجة المالية المقررة لمساعد الوزير ويبقى في الخدمة الى سن الستين من يتعين في وظيفة مساعد أو مساعد أول وزير الداخلية . ومن حيث أن مؤدى ما تقدم أن مدة الخدمة تنتهي ببلوغ الضابط السن المقررة لترك الخدمة وهى ستون سنة ميلادية ، أو إذا أمضى في رتبة لواء سنة من تاريخ الترقية إليها ، فتحقق أى من هاتين الواقعتين تنتهي خدمة ضابط الشرطة ، وأجاز المشروع في الحالة الثانية لوزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة مد الخدمة ، ولكن الأصل هو انتهاء الخدمة في الحالتين السابقتين

الاستثناء هو جواز مد الخدمة والاستبقاء فيها لمدة أخرى ، وهذا الاستثناء يدخل في نطاق السلطة التقديرية للإدارة ولا يحدها في استعمال تلك السلطة إلا إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها ، ولا ريب أن الهدف من وراء هذه السلطة ترك الحرية للجهة الإدارية في اختيار من يستبقى من الضباط لتلك المناصب الرئيسية بحسب ما تقدره وتطمئن إليه من حيث توافر عناصر الكفاية والصلاحية وقوة الشخصية حتى يكون زمام الأمن في يد أفضل العناصر بحسب تقديرها ، والأصل أن عيب الانحراف بالسلطة من العيوب القصيدة التي تشوب ركن الغاية في القرار وعلى من يدعى الانحراف بالسلطة أن يثبته ، وذلك بأن يثبت أن القرار قد تغيا غايات أخرى بعيدة عن الصالح العام ، وغنى عن البيان أن القانون إذا لم يلزم الإدارة بتسبيب قراراتها فإنه يفترض أن للقرار أسباب مشروعة الى أن يقوم الدليل على عكسه ، إلا أنه إذا ذكرت الإدارة أسباب لقرارها فإن هذه الأسباب تكون خاضعة لرقابة القضاء الإداري للتحقق من مطابقتها للقانون أو عدم مطابقتها له وأثر ذلك على النتيجة التي انتهى قراراها دون أن يكون للقضاء الإداري أن يحل نفسه محل جهة الإدارة فيما هو متروك لتقديرها ووزنها للأمور ، فيتدخل في الموازنة والترجيح فيما قام لدى الإدارة من دلائل أو بيانات بخصوص قيام أو عدم قيام الحالة الواقعية التي تكون ركن السبب أو تتدخل في تقدير خطورة هذا السبب وما يمكن أن يترتب عليه من آثار . (الطعن رقم ١١٢٩ لسنة ٣٧ق ع جلسة ١٩٩٤/٢/١٥)

وقـد قضـى بـأن : ومن حيث أن مجال الرقابة القضائية على ما جرى عليه قضاء المحكمة في مجال السلطة التقديرية حيث لا يلزم القانون الإدارة بنص يحد من سلطتها أو يقيد من حريتها في وسيلة التقدير تتمثل في التحقيق من أن القرار محل الطعن يستند الى سبب موجود ماديا وصحيح قانونا وأنه صدر مستهدفا الصالح العام ، رأى المجلس الأعلى للشرطة مجرد رأى غير ملزم لوزير فله أن يأخذ به أو يعمل غيره بمقتضى السلطة التقديرية المطلقة التي خولت له بموجب النص ، وإذا كان الوزير لا يتقيد أصلا برأى المجلس الأعلى للشرطة في هذا الصدد فإنه لا يتقيد أيضا من باب أولى بالأسباب التي قد يستند إليها المجلس الأعلى للشرطة وإنما قيدها باستطلاع رأيه كإجراء جوهري يسبق إصدار قراره مستهدفا في ذلك الصالح الذي يقتضي اختيار أصلح وأكفأ العناصر القادرة على التعاون معه لتولى المواقع القيادية العليا بوزارة الداخلية سواء طابق هذا الاختيار رأى المجلس أو خالفه ، وبناء على ذلك فإنه لا يجوز الاستناد الى أسباب الصلاحية والكفاءة التي ساقها المجلس الأعلى للشرطة عند إبداء رأيه للطعن في قرار الوزير بإنهاء الخدمة وعدم المد ، كما لا يصح اعتبار أسباب الرأى الذي يبديه المجلس الأعلى للشرطة أسباب تلقائية لقرار الوزير بحيث يحمل عليها ويخضع لرقابة مشروعية السبب على أساسها ولو أشير الى رأى المجلس في قرار الوزير لأن تلك الإشارة إما تقدن لإثبات استطلاع رأى المجلس كإجراء جوهري يسبق إصدار القرار ، ولذلك فإنه يتعين لإجراء تلك الرقابة أن يفصح الوزير بنفسه في طلب قراره لو في الأوراق المرتبطة به والصادرة منه عن أسباب قراره ففي تلك الحالة دون سواها يخضع قراره لرقابة مشروعية السبب في نطاق من أسباب لقراره ، وذلك لا يعني إخراج قرارات مد الخدمة من دائرة رقابة مشروعية السبب أو المشروعية بكافة جوانبها وذلك إعمالا للأصل العام الذي يستوجب أن يكون لكل قرار سبب مشروع سواء صدر في نطاق سلطة مقيدة أو في دائرة السلطة التقديرية وهو ما

يقتضي تقيد الوزير وهو بصدد إصدار قرارات المد بالصالح العام واختيار أصلح وأكفأ العناصر القادرة على التعاون معه وترتيبا على ذلك فإنه إذا كان المشرع قد خول الوزير سلطة تقديرية مطلقة في اختيار الأسباب التي يستند إليها في إصدار قرارات مد الخدمة ولم يلزمه بالإفصاح عنها وكان ذلك يعني تقديه في هذا المجال بالصالح العام الذي يتمثل في اختيار أكفأ العناصر القادرة على التعاون معه فإن ممارسته لسلطته تلك في حدود هذه الغاية لا يصح أن يتخذ دليلا على أن إنهاء خدمة الأخرى وعدم مد خدمتهم إنما يرجع الى أسباب تتعلق بعدم صلاحيتهم لأن الوزير قد يجد نفسه تحقيقا للغاية سالفة الذكر ملزما باستبعاد البعض من الأكفأ توصلا للأكثر كفاءة والأكثر جدارة لتولي القيادة في جهاز الشرطة ، كما هو ملزم من باب أولى باستبعاد العناصر التي تفتقد الكفاءة ولصلاحية والمقدرة على تولي القيادة العليا بوزارة الداخلية ، وبناء على ذلك فإنه لا يصح الاستناد الى أسباب الصلاحية التي يستند إليها المجلس الأعلى للشرطة في إبداء رأيه في شأن مد الخدمة للطعن في قرار الوزير بإنهاء الخدمة لأن هذا الإنهاء يقع بقوة القانون بمجرد مضى سنتين على الترقية الى رتبة لواء وبالتالي لا يجوز النيل من قرارات إنهاء الخدمة وعدم المد استنادا الى الصلاحية الثابتة من التاريخ الوظيفي وملف الخدمة ، ومن حيث أنه بناء على ما تقدم فإنه لما كان القرار المطعون فيه قد صدر بإنهاء خدمة الطاعن لقضائه سنتين في رتبة لواء فإنه يكون قرارا سليما ومطابقا للقانون وقائم على السبب المبرر له ، وهو قضاء مدة سنتين في رتبة لواء ، ولا يغير مما تقدم ما ساقه الطاعن في تقدير الطعن وما قدمه من مستندات ومذكرات أثناء المرافعة ذلك موافقة المجلس الأعلى للشرطة بالأغلبية على مد خدمة الطاعن لكفاءته لا تلزم الوزير بإصدار قرار مدة الخدمة ولا تحول دون إنهاء خدمته لقضائه مدة سنتين في رتبة لواء ولا ينشئ له مركزا قانونيا يلتزم الوزير بموجبه بمد خدمته ، ولأن الأسباب التي قدمتها الإدارة أثناء المرافعة بهدف النيل من كفاءة الطاعن لا شأن لها بقرار إنهاء خدمته لأنه قام على قضائه سنتين برتبة لواء ولأن ثبوت عدم صحة تلك الأسباب ليس من شأنه أن يؤدي الى مد خدمته لمدة ثلاث سنوات لأن عدم المد بالنسبة له لم يقم على أسباب تتعلق بعدم الصلاحية ، ولأن الطعن على قرار إنهاء خدمته استنادا الى الانحراف عن الصالح العام وإساءة استعمال السلطة لا يجد له محل لأن هذا القرار صدر بالتطبيق لحكم القانون الذي يوجب كأصل عام إنهاء خدمة اللواء بقوة القانون بعد انقضاء سنتين على ترقيته لتلك الرتبة الأمر الذي لا يتصور معه الانحراف بالغاية وإساءة استعمال السلطة لأن الإدارة ما كانت بقادرة على أن تصطنع سبب إنهاء خدمة الطاعن المنصوص عليها بالمادة ٧١ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ ، وهى مضى سنتين عليه في رتبة لواء من تاريخ الترقية إليها ، ولذلك فإن نقله بحركة منفرد سابقة للحركة العامة وإسناد وظيفة إدارية إليه لا تتناسب مع كفاءته كرجل أمن قبل إنهاء خدمته وعدم التحقيق في واقعة منسوبة إليه لا يمكن النظر إليها على أنها دليل على إساءة استعمال السلطة والانحراف بالغاية في إصدار قرار إنهاء خدمة الطاعن . ومن حيث أنه بناء على ما تقدم فإنه لا يكون هناك أساس النعى على القرار المطعون فيه بانعدام السبب أو بالانحراف بالغاية أو بإساءة استعمال السلطة الأمر الذي يتعين معه طب إلغائه وإذ ذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقا سليما ، ويكون الطعن

والحالة هذه غير قائم على أساس من القانون خليقا بالفرض . (الطعن رقم ١٣٣٦ لسنة ٣٩ق جلسة ١٩٩٨/٣/١٧) وبأنه " ومن حيث أنه ولئن كانت المادة ٤ من قانون هيئة الشرطة المشار إليه تنص على أن تكون قرارات المجلس الأعلى للشرطة مسببة ، وكانت المادة ٧١ سالفة الذكر تتطلب أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة في حالة ما إذا رأى الوزير مد خدمة الضابط لمدد أخرى لاحقة على انقضاء مدة السنتين في رتبة لواء ، إلا أن هذا التسبيب لا يكون إلا بالقدر الذي تحمله طبيعة القرار أو تتسع له لأن القانون وقد أطلق الاختيار في المد فإن القرار والحالة هذه لا يحتمل من التسبيب إلا أنه لم يقع عليه الاختيار لمدد أخرى (الطعن رقم ١١٢٩ لسنة ٣٧ق ع جلسة ١٩٩٤/٢/١٥)

- خامسا : فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل

يعد شرط الجنسية المصرية شرطا للتعيين فإذا فقد المصري جنسيته فقد وظيفته بقوة القانون ، وكذلك الموظف العربي الذي يعمل بوظيفة عامة في مصر وبلده ـ تعامل جمهورية مصر العربية بالنسبة لتولى الوظائف العامة بالمثل شرطا للتعيين في الوظيفة العامة فإذا عدلت هذه الدولة عن المعاملة بالمثل فقد العربي وظيفته أيضا بقوة القانون .

وقــد أفتــى بــأن : استظهار الجمعية العمومية أن المشرع في قانون السلك الدبلوماسي والقنصلي رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ كان يشترط فيمن يعين في إحدى وظائف السلكين الدبلوماسي والقنصلي ألا يكون متزوجا أجنبية وجعل من هذه الاشتراطات شرطا للتعيين في وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي والاستمرار فيها فيعتبر مستقيلا من يتزوج من أعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي بغير مصرية ، وأخذ المشرع بعموم ذلك في قانون السلك الدبلوماسي والقنصلي الحالي رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٢ فاشترط في صدر المادة (٥) منه فيمن يعين في إحدى وظائف السلك ألا يكون متزوجا من غير مصري الجنسية أو ممن هم من أبوين أحدهما أو كلاهما غير مصري وأجاز في عجز هذه المادة الإعفاء من هذا الشرط بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح وزير الخارجية إذا كان العضو متزوجا ممن تنتمي الى جنسية إحدى الدول العربية أو ممن اكتسب الجنسية المصرية ، وقضى المشرع في المادة ٧٩ من هذا القانون باعتبار عضو السلك الدبلوماسي والقنصلي مستقيلا متى يتزوج بغير مصري الجنسية أو ممن هو من أبوين أحدهما أو كلاهما غير مصري الجنسية ، وأجاز الإعفاء من هذا الحكم وهو اعتبار العضو مستقيلا لزواجه من غير مصري الجنسية أو ممن هو من أبوين أحدهما أو كلاهما غير مصري الجنسية متى كان زواجه ممن ينتمي الى جنسية إحدى الدول العربية – لما كانت كل قاعدة قانونيا تقوم على عنصرين هما الفرض والحكم ، والفرض هو الزواج بأجنبية والحكم هو اعتباره مستقيلا . (فتوى الجمعية العمومية في ١٩٩٨/٦/١٠)

- سادسا : الفصل بقرار من رئيس الجمهورية

ويعد ذلك السبب طريقا استثنائيا لإنهاء خدمة الموظف ، بحيث لا يلجأ إليه إلا في الأحوال التي حددها المشرع وبالضوابط التي قررها في ذلك الشأن ، أما عن تلك الأحوال وهذه الضوابط ، فقد أوردتها نصوص القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ في شأن العمل بغير الطريق التأديبي ، إذ نصت المادة الأولى منه على أن " مع عدم الإخلال بالسلطات التي يقررها القانون في حالة

إعلان الطوارئ ، لا يجوز فصل العامل بإحدى وظائف الجهاز الإداري للدولة أو الهيئات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصادية بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال الآتية :
إذا أخل بواجبات الوظيفة بما في شأنه الإضرار الجسيم بالإنتاج بمصلحة اقتصادية لدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة .
إذا قامت بشأنه دلائل جدية على ما يمس أمن الدولة وسلامتها .
إذا فقد أسباب الصلاحية للوظيفة التي يشغلها لغير الأسباب الصحية وكان من شاغلي وظائف الإدارة العليا .
إذا فقد الثقة والاعتبار ، وكان من شاغلي وظائف الإدارة العليا " .
وتنص المادة الثانية على أن " يتم الفصل في الأحوال المبينة بالمادة السابقة بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح الوزير المختص بعد سماع أقوال الطعن ، وذلك دون إخلال بحقه في المعاش أو المكافأة .
وفي جميع الأحوال يجب أن يكون قرار الفصل مسببا ويبلغ الى العامل المفصول .
ولا يجوز الالتجاء الى الفصل بغير الطريق التأديبي إذا قامت الدعوى بطلب الفصل قد رفعت أمام المحكمة التأديبية " .
وتنص المادة الثالثة على أن " يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري ، دون غيره بالفصل في الطلبات التي يقدمها العاملون بإحدى وظائف الجهاز الإداري للدولة أو الهيئات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصادية بالطعن في القرارات النهائية الصادرة بالفصل بغير الطريق التأديبي طبقا لهذا القانون ، ويكون له فيها ولاية القضاء كاملة ، على أن يتم الفصل في الدعوى خلال سنة على الأكثر من تاريخ رفعها .
ويجوز للمحكمة بالنسبة لقرارات الفصل الصادرة بشأن شاغلي وظائف الإدارة العليا أو الصادرة أثناء قيام حالة الطوارئ وللأسباب التي ترى أن المصلحة العامة تقتضيها أن تحكم بالتعويض إذا كان له مدخل بدلا من الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه " . (المستشار سمير يوسف البهى - المرجع السابق)

وقــد قضــى بــأن : الدساتير المصرية قد درجت على كفالة حرية الرأى والاعتقاد الديني - الموظف العام مواطنا يرسي عليه ما يسري على بقية المواطنين - الموظف بحكم شغله لإحدى الوظائف العامة ترد على حريته العامة بعض القيود - المادة ٧٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - للموظف العام حق اعتناق الرأى السياسي الذي يراه بشرط ألا يجاوز فى ممارسته لهذا الرأى الحدود الواردة بالمادة ٧٧ - إذا خلت الأوراق مما يفيد أن المدعي ارتكب أيا من المحظورات بالقانون أو أن اعتناقه للأفكار الشيوعية بفرض اعتناقه لها له انعكاس على أعماله وظيفته فإن قرار فصله بغير الطريق التأديبي يكون مخالفا للقانون - الحكم بالتعويض عن الأضرار المادية دون الأضرار الأدبية التي يكفي لجبرها صم المحكمة المقرر بمخالفة القانون . (الطعن رقم ٧٣٤ لسنة ٢٣ق جلسة ١٩٨٣/١١/٢٦) وبأنه " فصل العامل بغير الطريق التأديبي استنادا الى اعتناقه فكر سياسي أدى الى اعتقاله لا يصلح بذاته أن يكون سببا لفصله من عمله بغير الطريق التأديبي طالما أن جهة الإدارة لم تقم الدليل على أن هذا الفكر قد أثر على عمله بما يهدد حسن سير المرفق .

(الطعن رقم ٨٣٣ لسنة ٢٣ق جلسة ١٩٧٨/٢/١١) وبأنه " ومن حيث أن مفاد المادة الثانية من القانون رقم ١٩٧٤/٢٨ أنه يشترط إعادة العامل المفصول الى الخدمة ألا يكون قد بلغ سن التقاعد وقت إعادته الى الخدمة وأن يثبت قيام إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي على سبب غير صحيح وتعتبر الأسباب غير صحيحة إذا ثبت أنه لم يمن قد قام العامل عند إنهاء خدمته سبب من الأسباب التي وردت في القانون رقم ١٩٧٢/١٠ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي وهى الإخلال بواجبات الوظيفة مما يؤدي الى الإضرار الجسيم بالإنتاج أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة أو المساس بأمن الدولة أو فقد الثقة والاعتبار إذا كان من شاغلي الوظائف العليا . (الطعن رقم ٦٣٠ ، ٥٨٦ لسنة ٢٤ق جلسة ١٩٨٦/١/١٨)وبأنه "إعادة العامل لعمله وفق أحكام القانون رقم ١٩٧٤/٢٨ بشأن إعادة العاملين المدنيين المفصولين بغير الطريق التأديبي الى وظائفهم لا يترتب عليه حقا في التعويض عن مدة فصلهم وفقا لنص ١٠ من القانون المذكور . (الطعن رقم ١٥١٩ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٩/٦/١٧)

<u>الأثر المترتب على إلغاء قرار إنهاء الخدمة أو الفصل :</u>

مقتضى إلغاء قرار إنهاء الخدمة أو الفصل أن تصبح الرابطة الوظيفية وكأنها ما تزال قائمة بكافة آثارها إلا أن ذلك ليس من شأنه أن يعود للعامل حقه في المرتب طوال مدة الفصل ذلك أن الأصل أن المرتب مقابل العمل ، وإن كان ينشأ للعامل الحق في التعويض عن العمل غير المشروع إذا ما توافرت عناصره ومقوماته . (الطعن رقم ١٠ لسنة ١٩٠ق جلسة ١٩٧٥/٣/٢٢)

وقـد قضـى بـأن : سحب قرار فصل العامل مقتضاه اعتبار قرار الفصل كأن لم يكن وتعتبر خدمة العامل بعد سحب قرار الفصل متصلة ويتمتع بكافة الميزات الوظيفية المقررة - أحقيته في الترقية في الوظائف التي رقى إليها زملاؤه (الطعن رقم ٩٣٠ لسنة ٢٣ق جلسة ١٩٨٥/١٢/١)

<u>عدم تحصن قرار إنهاء الخدمة المخالف للقانون :</u>

تحديد سن الإحالة الى المعاش هو جزء من نظام التوظف الذي يخضع له الموظف لدى دخوله الخدمة فإذا كان نظام توظفه يقضي ببلوغه سن المعاش لدى بلوغه سن الخامسة والستين استثنى من الأصل الذي يوجب انتهاء الخدمة ببلوغ الستين ويحق له الاستمرار في الخدمة حتى بلوغ سن الخامسة والستين وإذا صدر قرار بإحالته للمعاش قبل هذه السن فإن هذا القرار لا يتحصن بمضى المدة . (فتوى ملف رقم ٢٣٢/٢/٨٦ جلسة ١٩٩٣/١/٣ فتوى الجمعية العمومية)

<u>قرار رئيس الجمهورية بشأن حساب مدد الفصل رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ :</u>

قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ بشأن حساب مدد الفصل لمن يعادون للخدمة بعد صدور العفو عنهم - يشترط للاستفادة من أحكامه شرطان: الأول : أن يكون انتهاء خدمة العامل بسبب الحكم عليه في قضية سياسة ، والثاني : أن يكون قد صدر عفو سواء كان العفو عن الجريمة المحكوم فيها أم عن العقوبة المحكوم بها - أثر ذلك - اعتبار مدة خدمة العائدين متصلة . (الطعن رقم ٢٥٦ لسنة ٢٧ق جلسة ١٩٨٤/١/١٥)

- سابعا : إنهاء الخدمة كعقوبة تبعة

جعل المشرع من الحكم على الموظف بعقوبة جناية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة سببا لإنهاء خدمته .

وإذا كان ذلك هو الأصل ، إلا أن المشرع قد خرج عليه في ناحيتين : الأولى : إذا صدر الحكم مفترقا بوقف التنفيذ ، فإنه لا يؤدي الى إنهاء خدمة الموظف ، والثانية : إذا كان الحكم قد صدر على العامل لأول مرة ، فإن ذلك لا يؤدي الى إنهاء خدمته – إلا إذا ارتأت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب يصدر منها مستمدا من أسباب الحكم وظروف الواقعة التي أدين العامل من أجلها ، أن بقاء العامل يتعارض ومقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل . (انظر في كل ما سبق المستشار سمير يوسف البهى – المرجع السابق)

كما أن العقوبة الجنائية إما أصلية أو تبعية أو تكميلية فالعقوبة الأصلية التي لا يتصور حكم جنائي دون النص عليها أما التبعية وهى التي تترتب حتما في الحالات التي نص عليها القانون أثرا للحكم في العقوبة الأصلية (المواد من ٢٤ : ٣١) من قانون العقوبات ، ونص عليها بأنها الحرمان من الحقوق والمزايا وفي مقدمتها تولي الوظيفة العامة والعقوبة التبعية كتلك المنصوص عليها في المادة ٢٧ عقوبات التي تنص على أن " كل موظف ارتكب جناية مما نص عليه في الباب الثالث والرابع والسادس ، والسادس عشر من الكتاب الثاني من هذا القانون عومل بالرأفة فحكم عليه بالحبس يحكم عليه أيضا بالعزل مدة لا تنقص عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها (الطعن رقم ١٤١٧ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/٤/٢٤ حكم المحكمة الإدارية العليا)

وقــد قضــى بــأن : لا تثريب على جهة الإدارة إذا انتهت خدمة العامل للحكم عليه بالسجن لمدة ثلاث سنوات بتهمة الشروع في القتل متى صدر الحكم من محكمة عسكرية فالإفراج عن العامل بعد استبدال عقوبة السجن بالغرامة يوجب على جهة الإدارة إعادته الى عمله فور اتصال علمها بهذا الإفراج ووضع العامل نفسه تحت تصرفها . (الطعن رقم ٢٢٣ لسنة ٢٧ق جلسة ١٩٨٦/١/٢٦) وبأنه " أن عزل الموظف من الوظيفة نتيجة صدور حكم ضده هو عقوبة بكل ما في هذه الكلمة من معنى لأن الفصل إن هو إلا نتيجة أو جزاء لما اقترفه من إثم بعد جناية مخلة بالشرف أو الأمانة . (الطعن رقم ١٣٤٨ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٣/٢/٢٣)وبأنه "إذا حكم على العامل بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة وجب إنهاء خدمته بقوة القانون كأثر من آثار الحكم الجنائي وإذا كان الحكم مع وقف التنفيذ فإن إنهاء الخدمة يكون جوازيا للوزير المختص وإذا كان الحكم شاملا وقف تنفيذ الآثار الجنائية المترتبة على الحكم فإن مفاد ذلك وقف كافة الآثار الجنائية بما في ذلك العقوبات التبعية سواء في قانون العقوبات أو غيرها . (الطعن رقم ١٧٢٠ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٧٨/٥/١٩)

وقــد أفتــى بــأن : تنتهي خدمة فرد الشرطة في حالة الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة من تاريخ صدور الحكم الجنائي – مغايرة ذلك لأثر الحكم التأديبي إذا كان العامل موقوفا عن عمله قبل صدور الحكم التأديبي بإنهاء الخدمة – يعتبر العامل مفصولا من تاريخ الوقف عن العمل . (فتوى رقم ٣٠٢ بتاريخ ١٩٨١/٣/٣١

ملف رقم ١٧١/٢/٨٦) وبأنه " استظهار الجمعية العمومية أن العزل عقوبة لا توقع إلا على موظف عمومي أو من كان يشغل وظيفة عمومية وفصل قبل الحكم مادام قد ارتكب الجريمة وهو موظف وفائدة الحكم بالعقوبة في الحالة الأخيرة هى حرمان المحكوم عليه من التعيين فيما بعد ، والغرض من عقوبة العزل هو إبعاد الموظفين الذين يرتكبون جرائم معية من خدمة الحكومة ومنعهم من العودة إليها مدة معينة ، والعزل كعقوبة تكميلية مؤقت دائما وحده الأدنى سنة واحدة وحده الأقصى ست سنوات ترديدا للقاعدة المقررة من أن الطاعن لا يضار بطعنه فقد قرر المشرع الجنائي بالنسبة للطعن المقام من غير النيابة العامة أنه ليس أمام حكمة الطعن إلا تأييد الحكم أو تعديله لمصلحة الطاعن مع مراعاة ما سبق تنفيذه من عقوبة قبل الفصل في الطعن وهو ما أكده المشرع بالنسبة لتنفيذ العقوبة المقيدة للحرية حيث قرر ابتداء مدة العقوبة المقيدة للحرية بناء على الحكم الواجب التنفيذ من يوم القبض على المحكوم عليه وإنقاصها بمقدار مدد الحبس الاحتياطي ومدة القبض ، وإذا كان ذلك هو الوضع بالنسبة للعقوبة المقيدة للحرية فإنه يصدق أيضا من باب أولى على مدة العقوبة التكميلية التي سبق تنفيذها مع العقوبة الأصلية قبل صدور الحكم في الطعن وهذا قياس جلى وهو قياس في التيسير لا في التشديد العقابي إذ أن تنفيذهما كان تنفيذا لحكم جنائي لم يوقف تنفيذه فإذا ما صدر الحكم بتخفيض مدة العقوبة الأصلية والتكميلية فمن غير المقصود تكرار تنفيذهما مرة أخرى وإلا لأصبح رفض الطعن في هذه الحالة أفضل للطاعن من قبوله وهو أمر غير مقبول منطقا وقانونا فلا يصح في الأفهام أن يكون خفض المدة موجبا تكرارها - الجمعية العمومية خلصت مما تقدم الى أنه لما كان قد سبق للمعروضة حالتهما تنفيذ الحكم الصادر من محكمة الجنايات في ١٩٨٨/١/١٠ بحبسهما لمدة سنة مع الشغل وعزلهما من الوظيفة لمدة سنتين فإنه بعد قبول طعنهما بالنقض وإحالة الموضوع الى محكمة الجنايات وقضاء المحكمة الأخيرة بتخفيض مدة الحبس الى ستة أشهر مع وقف التنفيذ وتخفيض مدة العزل الى سنة لا يجوز تكرار تنفيذ عقوبة العزل مرة أخرى حيث لا يتصور أن يكون خفض العقوبة موجبا تكرارا تنفيذها - مؤدى ذلك - الاعتداد بسابقة تنفيذ عقوبة العزل في الحالة المعروضة وعدم تكرار التنفيذ بعد صدور حكم محكمة النقض . (فتوى رقم ٩٤٩ بتاريخ ١٩٩٧/٤/٥ ملف رقم ٢٦٥/٢/٨٦)

إنهاء خدمة ضابط بعد أن كان أمضى خمس سنوات في رتبة اللواء ، فقد أفتى بأن: طلب الرأى بشأن تحديد أقدمية اللواء ...... - حاصل الوقائع (على ما يبين من الأوراق) أن وزير الداخلية أصدر قراره الرقيم ٨١٦ لسنة ١٩٩٤ بإنهاء خدمة المعروضة حالته اعتبارا من ١٩٩٤/٨/٢ بعد أن كان أمضى خمس سنوات في رتبة اللواء فطعن السيد المذكور في هذا القرار بالدعوى رقم ٢٩١٦ لسنة ٤٩ق أمام محكمة القضاء الإداري (دائرة التسويات والجزاءات) وقضى فيها بجلسة ١٩٩٦/٤/٨ بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بإلغاء قرار وزير الداخلية رقم ٨١٦ لسنة ١٩٩٤ فيما تضمنه من إنهاء خدمة المدعى اعتبارا من ١٩٩٤/٨/٢ مع ما يترتب على ذلك من آثار ، وحسبما انتهى إليه رأى إدارة الفتوى لوزارات الداخلية والخارجية والعدل بكتابها رقم ١٨٩ المؤرخ ١٩٩٧/٢/١٥ بشأن كيفية تنفيذ هذا الحكم صدر قرار وزير الداخلية رقم ١٦٤ لسنة ١٩٩٧ بإلغاء القرار رقم ٨١٦ لسنة ١٩٩٤ فيما تضمنه من إنهاء خدمة المذكور اعتبارا من ١٩٩٤/٨/٢ لتمضيته خمس سنوات في رتبة اللواء واعتباره كأن لم يكن ومد خدمة السيد المذكور لمدة سنتين أخريين

اعتبارا من ١٩٩٤/٨/٢ ، ثم أعقب ذلك وزير الداخلية قراره الرقيم ١٦٥ لسنة ١٩٩٧ بإنهاء خدمة اللواء المذكور من وزارة الداخلية لتمضيه سبع سنوات في رتبة اللواء ، أقام اللواء المذكور أمام محكمة القضاء الإداري الدعوى رقم ٤٥٨٨ لسنة ٥١ق طالبا فيها وقف تنفيذ وإلغاء قرارى وزير الداخلية رقمى ١٦٤ ، ١٦٥ لسنة ١٩٩٧ المشار إليهما مع ما يترتب على ذلك من آثار منها أحقيته في أن يتسلم العمل ليباشره بصفة فعلية لمدة سنتين تبدأ من تاريخ العمل ، وبجلسة ١٩٩٧/٦/٢٣ قضت محكمة القضاء الإداري في هذه الدعوى بقبول الدعوى شكلا وبوقف تنفيذ القرارين رقمى ١٦٤ ، ١٦٥ لسنة ١٩٩٧ وذلك على النحو المبين بالأسباب ...." ، وركنت المحكمة في أسباب حكمها الى أن تنفيذ حكم الإلغاء الصادر لصالح المدعى يقتضي إعادته الى الوظيفة التي كان يشغلها عند صدور القرار رقم ٨١٦ لسنة ١٩٩٤ لمدة سنتين لمرة أو أكثر فعلية ولا تحسب حسابا زمنيا كما جاء بالقرار رقم ١٦٤ لسنة ١٩٩٧ وأنه طبقا لذلك يكون القرار رقم ١٦٤ لسنة ١٩٩٧ قد صدر على خلاف ما قضى به الحكم الصادر لصالح المدعى رقم ٢٩١٦ لسنة ٤٩ق ، ويكون القرار رقم ١٦٥ لسنة ١٩٩٧ قدر صدر على غير محل إذ لم يصادف خدمة فعلية للمدعي وبالتالي يكونان غير مشروعين ، ويتحقق بالتالي ركن الجدية المبرر لوقف تنفيذهما ، ونفاذا لهذا الحكم صدر قرار وزير الداخلية رقم ٩٧٢ لسنة ١٩٩٧ بوقف تنفيذ القرارين رقمى ١٦٤ ، ١٦٥ لسنة ١٩٩٧ المشار إليهما ومد خدمة اللواء المذكور لمدة سنتين فعليتين اعتبارا من ١٩٩٧/٨/١٧ ألا أنه لما كان أقران السيد المذكور خريجي دفعته الذين أمضوا مدة خمس سنوات في رتبة اللواء في ١٩٩٤/٨/١ مدت خدمة البعض منهم سنتين أخريين انتهيا في ١٩٩٦/٨/١ وأنهيت خدمتهم اعتبارا من ١٩٩٧/٨/٢ بينما مدت خدمة البعض سنتين تاليتين اعتبارا من ١٩٩٦/٨/٢ فقد ثار التساؤل بشأن تحديد أقدمية اللواء المذكور واستطلعتم في هذا الشأن رأى إدارة الفتوى لوزارات الداخلية والخارجية والعدل فرأت الإدارة المذكورة طرح الموضوع على اللجنة الأولى من لجان قسم الفتوى والتي قررت بجلستها المنعقدة في ١٩٩٧/١٠/٢٦ عرض الموضوع على الجمعية العمومية لما آنسته فيه من أهمية - استظهار الجمعية العمومية من قانون هيئة الشرطة الصادر بالقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ أن المشرع جعل ترقية الضابط الى رتبة لواء وما يعلوها بالاختيار المطلق ، فإذا ما وقع الاختيار على الضابط في الترقية الى رتبة لواء فإنه يستمر في الخدمة سنتين تنتهي بانقضائها خدمته ، كما يجوز مد خدمته لمدة ثلاث سنوات أخرى ثم لمدة سنتين لمرة أو أكثر ، ويجري مد خدمة الضابط في كل مرة على هذه المرات بقرار من وزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة ، وتبلغ خدمة الضابط الذي مد له في خدمته أجلها بانقضاء المدة التي مدت إليها خدمته إذا لم يمد له في غيرها حتى ولو رقى خلالها الى درجة مالية أعلى بينما يبقى في الخدمة الى سن السنتين من يعين مساعد أو مساعد أول وزير الداخلية من بين أولئك الذين رقوا الى الدرجة المالية المقررة لمساعد وزير الداخلية ، وينتظم الضباط الذين مد لهم في خدمتهم ذات أقدميتهم قبل صدور قرار المد - استعراض الجمعية العمومية فتواها ملف رقم ٨٨١/٣/٨٦ بجلستها المنعقدة في ١٩٩٤/١١/٩ والتي خلصت فيها الى أن صدور حكم لصالح أحد الضباط من محكمة القضاء الإداري بإلغاء قرار إنهاء خدمته من شأنه أعادته الى الحالة التي كان عليها قبل صدور القرار الملغي نزولا على حجية الأحكام - لما كان الضابط المذكور صدر قرار وزير الداخلية الرقيم ٨١٦ لسنة ١٩٩٤ بإنهاء خدمته اعتبارا

من ١٩٩٤/٨/٢ بعد أن كان قد أمضى خمس سنوات في رتبة اللواء ثم قضت محكمة القضاء الإداري بجلستها المنعقدة في ١٩٩٦/٤/٨ بإلغاء هذا القرار فيما تضمنه من إنهاء خدمة الضابط المذكور اعتبارا من ١٩٩٤/٨/٢ ثم تضمن حكمها الصادر بجلستها المنعقدة في ١٩٩٧/٦/٢٣ في الدعوى رقم ٤٥٨٨ لسنة ٥١ق المقامة من الضابط المذكور أن تنفيذ الحكم الصادر لصالح الضابط المذكور بإلغاء قرار إنهاء خدمته رقم ٨١٦ لسنة ١٩٩٤ يقتضي إعادته إعادة فعلية الى الوظيفة التي كان يشغلها عند صدور هذا القرار لمدة سنتين مرة أو أكثر ، وبناء عليه فإن مقتضى تنفيذ هذا الحكم موصولا بالحكم الصادر لصالح الضابط المذكور بإلغاء قرار إنهاء خدمته هو اعتبار قرار إنهاء خدمته هذا كأن لم يكن وإعادته الى الخدمة الفعلية لمدة سنتين فعليتين تبدأن من تاريخ عوجته وعلى أن يعاد الى الخدمة الفعلية بحالته التي كان عليها عند صدور قرار إنهاء خدمته من حيث المدة التي قضاها في رتبة اللواء وهى خمس سنوات وبذات أقدميته فيها وبحيث يوضع أمامه عدد مماثل لعدد من كانوا يسبقونه ممن كانوا أمضوا خمس سنوات في وظيفة لواء عند انتهاء خدمته في ١٩٩٤/٨/٢ – مؤدى ذلك – أن مقتضى تنفيذ الحكم الصادر من محكمة القضاء الإداري في ١٩٩٧/٦/٢٣ لصالح الضابط المعروضة حالته هو أن يعاد فعلا الى الخدمة الفعلية لمدة سنتين تبدأن من تاريخ عودته وأن يوضع في أقدمية من أمضوا في رتبة اللواء خمس سنوات عند تاريخ عودته وبعد عدد مماثل لعدد من كانوا يسبقونه ممن كانوا أمضوا خمس سنوات في رتبة لواء عند انتهاء خدمته في ١٩٩٤/٨/٢ . (فتوى رقم ١٣١٥ بتاريخ ١٩٩٧/١٢/٦ ملف رقم ٩٥١/٣/٨٦)

<u>- ثامنا : إلغاء الوظيفة المؤقتة</u>

إذا عين الموظف ابتداء تعيينا مؤقتا فتنتهي خدمته بانتهاء العمل المكلف به أو بانتهاء الاعتماد المخصص لها أو المدة المحدد له شغلها .

<u>- تاسعا : الوفــاة</u>

من الطبيعي أن تنتهي الحياة الوظيفية بوفاة الموظف وتكون نهاية خدمته من اليوم التالي لحصول الوفاة .

<u>عاشرا : إلغاء الوظيفة المدرجة في الهيكل التنظيمي</u>

قضت المحكمة الدستورية العليا بأن إلغاء الوظيفة المدرجة في الهيكل التنظيمي يعد سببا من أسباب إنهاء الخدمة . (الحكم الصادر في الدعوى الدستورية رقم ١٣٠ لسنة ١٨ق جلسة ١٩٩٧/٥/٣)

وتنص المادة (٩٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " تنتهي خدمة العامل ببلوغه سن الستين وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له .

ومع ذلك يجوز عند الضرورة القصوى وبقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة أي من شاغلي الوظائف العليا من الدرجتين العالية والممتازة وما في مستواها لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أقصاها سنتان , ويسرى ذلك علي شاغلي المناصب والوظائف التي تعلو الدرجة الممتازة وما في مستواها على أن يكون مد خدمتهم بقرار من السلطة المختصة بالتعيين " . (الفقرة الثانية مستبدلة بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢)

أن المشرع قد وضع أصلا عاما , يسرى على الموظفين المخاطبين بأحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠بإنهاء خدمتهم ببلوغهم سن الستين , واستثنى من الخضوع لهذا الأصل الموظفين الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل بأحكام القانون المذكور الذين تجيز قوانين توظفهم بقاءهم في الخدمة بعد بلوغ هذه السن فيحق لهم الاستمرار في الخدمة بعدها حتى بلوغهم السن المحددة في القوانين المعاملين بها , ويسرى هذا الحكم علي مستخدمي الدولة وعمالها الدائمين المعاملين بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ وفقا للإحالة الواردة بالمادة (٢٠) منه بسريان أحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ في كل ما لم يرد بشأنها نص خاص به , وقد صدر بعد ذلك القانون رقم ٥٠لسنة ١٩٦٣ متضمنا إلغاء العمل بالقانونين رقمي ٣٦, ٣٧ لسنة ١٩٦٠ المشار إليهما , ومرددا الأصل العام في سن الخدمة والاستثناء منه مشترطا لاستفادة العاملين من ميزة البقاء بالخدمة بعد سن الستين في تطبيق أحكام القانونين رقمي ٣٦ و٣٧ لسنة ١٩٦٠ المشار إليهما ومن بعدهما القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار إليه توافر شرطين :

الأول : أن يكونوا من موظفي الدولة أو مستخدميها أو عمالها الدائمين الموجودين بالخدمة بأي من هذه الصفات في ١٩٦٠/٣/١ أو ١٩٦٠/٥/١بالنسبة لتطبيق أحكام القانونين رقمي ٣٦ , ٣٧لسنة ١٩٦٠, أو ١٩٦٣/٦/١بالنسبة لتطبيق أحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

والثاني : أن تكون قوانين أو لوائح توظفهم في كل من التواريخ المذكورة بالنسبة لمن تسرى عليهم تقضى ببقائهم في الخدمة بعد سن الستين وهذا ما سبق للجمعية العمومية أن أفتت به بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٦٧/٩/٢ بأن المعينين بمكافآت شاملة لم تكن لهم لوائح تقرر لهم ميزة معينة مقتضاها إنهاء خدمتهم في سن أخرى غير الستين , فإنهم عند وضعهم علي درجات تنتهي خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

وقـد قضـي بـأن : ومن حيث أن قانون التأمين و المعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣والذى عمل به اعتبارا من أول يونيو ١٩٦٣ كان ينص في المادة (١٣) منه على أن : تنتهي خدمة المنتفعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك ١ – المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظفهم بإنهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين . ٢- الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تنص لوائح توظفهم علي إنهاء خدمتهم بعد السن المذكورة .

والمستفاد من هذا النص أنه ولئن كان الأصل أن تنتهي خدمة العامل ببلوغ سن الستين إلا أن المشرع حرص علي النص صراحة علي استثناء بعض طوائف العاملين من هذا الأصل بشروط معينة ومن هؤلاء طائفة عمال اليومية متي كانوا موجودين بالخدمة وقت العمل بأحكامه في أول يونيو ١٩٦٣ وكانت لوائح توظفهم تقضى بإنهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين – فأنشأ لهم بذلك مركزا قانونيا ذاتيا مؤداه الاستمرار في الخدمة حتى بلوغ السن المذكورة , ومن ناقلة القول أن المركز القانوني الذاتي متى نشأ بأداة القانون فلا مساغ للمساس به أو الانتقاص منه إلا بأداة مماثلة وليس بأداة أدنى , ولقد كان المشرع حريصا علي الإبقاء علي هذا الحكم الاستثنائي حين صدور قانون التأمين الاجتماعي بالقانون رقم ٧٩لسنة ١٩٧٥ إذ جرى نص المادة ١٦٤ منه معدلة بالقانون رقم ٢٥ لسنة ٩٧٧علي أنه استثناء من المادتين الثانية والسادسة من قانون الإصدار

يستمر العمل بالبنود أرقام ١ , ٢ , ٤ من المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣... الخ وإذ صدرت قوانين نظم العاملين المدنيين بالدولة المتعاقبة واللاحقة علي قانون التأمين و المعاشات المشار إليه فقد حرصت علي النص علي استمرار هذه الميزة وهى بصدد تحديد السن المقررة لانتهاء الخدمة وسار المشرع علي النهج ذاته في نظم العاملين بالقطاع العام بدءا من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩لسنة ١٩٦٦ مرورا بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ وانتهاء بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ القائم , فقد نصت المادة (٧٥)من قرار رئيس الجمهورية آنف الذكر علي أن تنتهي خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية:

بلوغ السن , ويستثنى من ذلك :

أ-العاملون الذين تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لمدد أخرى فيستمرون إلي نهاية هذه المدد.

العاملون الذين تقضى لوائح ونظم خدمتهم ببقائهم لسن تزيد علي الستين .... الخ "

وبمثل ذلك قضت المادة (٦٤) من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ , كما نصت المادة (٩٦) من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ علي أن تنتهي خدمة العامل ببلوغ سن الستين وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له .

ومن حيث أنه متى اكتسب العامل مركزا قانونيا ذاتيا بالاستمرار في الخدمة حتى بلوغ سن الخامسة والستين شأن عمال اليومية الذين تحددت هذه السن لتقاعدهم بقرار مجلس الوزراء الصادر في ٨ من مايو ١٩٢٢ وكان موجودا بالخدمة في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بادي الذكر , فإنه يستصحب هذا المركز القانوني إذا ما نقل من بعد إلي إحدى وحدات القطاع العام والقول بغير ذلك إنما يقضى إلي إهدار هذا المركز دون سند من القانون بل يتعارض مع وضوح قصد المشرع حسبما أبانت عنه النصوص سالفة الإيراد.

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن المطعون ضدهما كانا من عداد العاملين بالقوات الجوية الشاغلين لوظائف مهنية ويخضعان بهذه المثابة لأحكام كادر العمال وقد أدركهما القانون رقم ٥٠ لسنة١٩٦٣ وهما بالخدمة فاكتسبا ميزة الاستمرار في الخدمة حتى بلوغ سن الخامسة والستين ثم نقلا من بعد إلي مؤسسة مصر للطيران أولهما في ١٩٧١/٩/٢ والثاني في ١٩٧٧/١١/١٥ , فما كان ينبغي إنهاء خدمتها لبلوغ السن المقررة لانتهاء الخدمة إلا ببلوغ كل منهما سن الخامسة والستين – أخذا في الاعتبار أنهما استصحبا مركزهما القانوني الذاتي عند نقلهما – أما وقد أصدرت المؤسسة قرارها رقم ٣٦ لسنة ١٩٨٠ بإنهاء خدمتها اعتبارا من تاريخ بلوغ كل منهما سن الستين فإن هذا القرار يكون قد وقع مخالفا للقانون مقيما ركن الخطأ في جانب الإدارة .

من حيث أنه متى كان الحكم المطعون فيه قد خلص إلي عين هذه النتيجة واستظهر ركن الضرر الذي أصاب المطعون ضدهما بإنهاء خدمتهما إنهاء مبتسرا سابقا لأوانه بحرمانهما مما كان سوف يتقاضيان من مرتبات ومكافآت وحوافز حتى ١٩٨١/٨/٤ بالنسبة إلي أول و ١٩٨٢/٧/١٠ فيما يتعلق بالثاني وقضى لهما بالتعويض المناسب فإنه يكون قد أصاب وجه الحق في قضائه ويغدو

الطعن عليه والحالة هذه قائما علي غير سند خليقا بالرفض . (الطعن رقم ١٩٩٦ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٩٩٤/٥/٧)

ومن حيث أن المحكمة الإدارية العليا سبق أن قضت بحكمها الصادر بجلسة ١٩٩٠/٧/٣١ في الطعن رقم ١٣٦٤لسنة ٣٤ ق ..... وأنه يبين من أحكام لائحة العاملين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعي الصادر بتاريخ ١٩٥٤/٩/١٤ أنها عبارة عن كادر خاص مقسم إلي درجات ذات بداية ونهاية لكل درجة منها يقابلها وظيفة معينة , وأن لكل درجة علاوة دورية بفئات مختلفة تبدأ بفئة جنيه واحد لوظيفة مساعد كاتب بالربط المالي ١٢/٨ ج وتنتهي بفئة ٧ جنيه المدير العام ذات الربط المالي ١٢٥/١٠٠ ج وأنه طبقا لهذه اللائحة تتم تسوية الوظائف المماثلة عملا ومسئولية وترتيب في كادر خاص يفتح باب الترقي أمام المجدين منهم , وعند نقل الموظف من وظيفة إلي وظيفة أعلي من الوظائف المحددة بالجدول يمنح علاوة من علاوات الوظيفة المنقول إليها , ويكون منح البدلات دوريا كل سنتين وخلصت المحكمة من ذلك - إلي أن كادر العاملين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعي المشار إليه , كان كادرا مكتملا وموازيا لنظام موظفي الدولة المدنيين ومقسما إلي درجات تقابلها وظائف معينة تتفق مع تأهيل الموظف وأقدميته ويتضمن نظاما للترقى إلي الدرجات الأعلى ويمنح الموظف في ظله علاوات دورية محددة , وان هذا النظام بمواصفاته لا يندرج المعينون في ظله ضمن العاملين علي بند المكافآت الشاملة للاختلاف البين بين أحكام كل من النظامين كما تضمنت حيثيات الحكم المذكور أن المطعون ضده (وكان من العاملين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعى)كان خاضعا لنظام التأمين والادخار ولم تكن أحكام هذا النظام تسمح ببقائه هو وأمثاله في الخدمة لما بعد سن الستين , وانه وأن سكت عن النص علي الإحالة إلي المعاش فإنه لا يجوز أن يفسر هذا السكوت علي أنه يكفل لهؤلاء البقاء في الخدمة لما بعد سن الستين , حيث أن هذه الميزة وردت في قوانين المعاشات كاستثناء لمن تقضى قوانين توظيفهم صراحة ببقائهم في الخدمة بعد سن الستين ولا يجوز التوسع في التفسير أو القياس في هذه الحالة , وكذلك لا يجوز اللجوء إلي أحكام قانون المعاشات الملكية رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ (المادة ١٢ منه) لأنه لم يرد أحاله إلي هذا النظام في نصوص لائحة العاملين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعي ولو أريد تطبيق هذا النص لوردت الإحالة إليه صراحة ، ومن حيث أن الجمعية العمومية سبق وأن انتهت بجلسة ١٩٨٨/٥/٢٥إلي رأي مماثل لما انتهى إليه حكم المحكمة الإدارية العليا سالف الذكر وذلك عدولا عن فتواها السابق صدورها بجلسة ١٩٨٦/١٢/٣. (الطعن رقم ٢٢٥٨ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٩٣/٢/٢٠)

وبالنسبة للإداريين فالبقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين فقد أفتى بأن: استظهار الجمعية العمومية وعلى ما استقر عليه إفتاؤها الصادر بجلستيها المعقودتين بتاريخ ٢ من فبراير سنة ١٩٩٤ و ٥من أكتوبر سنة ١٩٩٤ أن تحديد سن الإحالة إلي المعاش هو جزء من نظام الوظيفة العامة الذي يخضع له الموظف لدى دخوله الخدمة وهو نظام قابل للتعديل باعتبار أن علاقة الموظف بجهة الإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح وليس للموظف من سبيل في تعيين الأسباب التي تنتهي بها خدمته ومن بينها تحديد سن إحالته إلي المعاش . وإنما تحدد نظم التوظف هذه السن حسبما يوجب الصالح العام الذي قد يقتضي تقرير بعض الاستثناءات لدى

تحديد سن الإحالة إلي المعاش وهو ما نهجه المشرع في القانونين رقمي ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ إذ قرر أصلا عاما يسرى علي العاملين المخاطبين بأحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بإنهاء خدمتهم لدى بلوغهم سن الستين ثم استثنى من الخضوع لهذا الأصل الموظفين الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل بأحكام القانون الذين تجيز لوائح توظفهم بقاءهم في الخدمة بعد بلوغهم هذه السن فيحق لهم الاستمرار في الخدمة بعدها وحتى بلوغهم السن المحددة لإنهاء خدمتهم في القوانين المعاملين بها في ذلك التاريخ . كما مد هذا الاستثناء ليسرى علي مستخدمي الدولة وعمالها الدائمين وذلك بمقتضى حكم الإحالة المنصوص عليه بالمادة (٢٠) من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ فأضحت العبرة في الاستفادة من حكم هذا الاستثناء هي بالمراكز القانونية الثابتة في ١٩٦٠/٣/١ أن كان الأمر يتعلق بموظف وفي ١٩٦٠/٢/١ أن كان الأمر يتعلق بعامل أو مستخدم . ثم صدر القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٠ مرددا ذات الحكم فجعل الأصل في إنهاء خدمة المخاطبين بأحكامه ببلوغهم سن الستين مع استثناء الموظفين والمستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة بأي من هذه الصفات في ١٩٦٣/٦/١ تاريخ العمل بأحكامه فأقر لهم حق البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين متى كانت لوائح توظفهم تقضى ببقائهم في الخدمة حتى بلوغهم هذه السن ومن ثم يتولد لمن له حق البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين في ظل أحكام القانونين رقمي ٣٦ و٣٧ لسني ١٩٦٠مركز قانوني ذاتي يستصحبه في ظل القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ومن بعده قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ - الثابت أن المعروضة حالته تخرج في كلية الاداب عام ١٩٦٠ وعين بتاريخ ١٩٦١/٣/٦ بوظيفة كاتب بقسم السكرتارية بالهيئة الزراعية المصرية التي كانت تقضى المادة (١١١) من اللائحة الداخلية لها وقتئذ بانتهاء خدمة الموظف أو العامل ببلوغه سن ٦٥ سنة وإذ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٥ لسنة ١٩٦٢ بفتح اعتماد إضافي في ميزانية الدولة للسنة المالية ١٩٦٢/١٩٦١ من وفور الميزانية العامة لإنشاء ٦٥٠٠ درجة سادسة بالكادرين الفني العالي والإداري بالوزارات والمصالح تخصص لتعيين الراغبين في العمل من خريجي الكليات النظرية بالجامعات والأزهر بالوزارات والمصالح والمحافظات ولتسوية حالة الموجودين منهم في الخدمة علي اعتمادات أو درجات تاسعة أو ثامنة أو سابعة أو سادسة بالكادر المتوسط فتقدم المعروضة حالته بتاريخ ١٩٦٢/٢/٢٠ باستقالته من الهيئة الزراعية المصرية بعد أن صدر قرار وزارة الإدارة المحلية رقم ٢٥٦ لسنة ١٩٦٢ بتعيينه بها اعتبارا من ١٩٦٢/٢/١٠ بوظيفة من الدرجة السادسة الإدارية ثم سويت حالته بقرار أمين عام وزارة الحكم . (فتوى الجمعية العمومية في ١٩٩٧/٢/٢٦ , ملف رقم ٢٧٢/٢/٨٦ جلسة ١٩٩٧/١٢/٢٦ ٢٦٣/٢/٨٦ - جلسة ١٩٩٨/٤/٢٢ , ٢٩٨/٢/٨٦ جلسة ٢٠٠١/٥/٢ , ٢٠٠١/٢/٨٦ جلسة ٢٠٠١/٥/٢)

مدى جواز بقاء العاملين بالبنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي حتى سن الخامسة والستين :
استظهار الجمعية العمومية وعلي ما جرى به إفتاؤها أن تحديد سن الإحالة إلي المعاش هو جزء من نظام الوظيفة العامة الذي يخضع له الموظف لدى دخوله الخدمة وهو نظام قابل للتعديل باعتبار أن علاقة الموظف بجهة الإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح وليس للموظفين سبيل في تعيين الأسباب التي تنتهي بها خدمته ومن بينها تحديد سن إحالته إلي المعاش وإنما تحدد نظم التوظف هذه السن حسبما يوجب الصالح العام الذي قد يقتضي تقرير بعض

الاستثناءات لدى تحديد سن الإحالة إلي المعاش وهو ما نهجه المشرع في القانونين رقمي ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ المشار إليهما إذ قرر أصلا عاما يسرى علي المخاطبين بأحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بإنهاء خدمتهم لدى بلوغهم سن الستين واستثنى من الخضوع لهذا الأصل الموظفين الذين تجيز قوانين توظفهم بقائهم في الخدمة بعد بلوغهم هذه السن فيحق لهم الاستمرار في الخدمة بعدها وحتى بلوغهم السن المحددة لإنهاء خدمتهم في القوانين المعاملين بها أبان العمل بالقانون المذكور كما مد هذا الاستثناء ليسرى علي مستخدمي الدولة وعمالها الدائمين وذلك بمقتضى حكم الإحالة المنصوص عليه في المادة (٢٠) من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ فأضحت العبرة في الاستفادة من حكم هذا الاستثناء بالمركز القانوني الثابت منذ ١٩٦٠/٣/١ أن كان الأمر يتعلق بموظف وفي ١٩٦٠/٥/١ أن كان الأمر يتعلق بعامل أو مستخدم ثم صدر القانون رقم (٥٠) لسنة ١٩٦٣ مرددا ذات الحكم فيجعل الأصل) إنهاء خدمته المخاطبين بأحكامه ببلوغهم سن الستين مع استثناء الموظفين والمستخدمين والعمال الموجودين في الخدمة بأي من هذه الصفات وقت العمل بأحكامه اعتبارا من ١٩٦٣/٦/١ فأقر لهم بالبقاء في الخدمة حتى الخامسة والستين متي كانت لوائح توظفهم تقضى ببقائهم في الخدمة حتى بلوغ هذه السن ومن ثم يتولد لمن له حق البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين في ظل أحكام القانونين رقمي ٣٦ و ٣٧لسنة ١٩٦٠ أو في ظل القانون رقم (٥٠) لسنة ١٩٦٣ مركز قانوني يستصحبه في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ومن بعده قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ - استعراض الجمعية العمومية ما جرى به إفتاؤها وقضاء المحكمة الإدارية العليا بأن لائحة العاملين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعي الصادرة بقرار اللجنة العليا للإصلاح الزراعي في ١٩٥٤/١١/١١ كانت تتضمن كادرا ودرجات يعين عليها العاملون بها وأن سميت يربط من أول مربوط مالي إذا كان يطابق أول مربوط درجة من درجات قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كما كانت تتضمن نظاما للترقية من أول مربوط مالي إلي آخر وقواعد لاستحقاق العلاوات الدورية المقررة بها وأن العاملين بالهيئة المذكورة كانوا يخضعون في معاشاتهم لأحكام القانون رقم ٣٥٤ لسنة ١٩٥٦الذى يقضى بإنهاء خدمة المخاطبين بأحكامه ببلوغهم سن الستين فهذه اللائحة قد حوت نظاما وظيفيا متكاملا وهذا النظام بمواصفاته هذه لا يندرج المعينون في ظله ضمن العاملين علي بند المكافآت الشاملة وذلك للاختلاف البين بين أحكام كل من النظامين ذلك أن النظام الأخير لم يكن يعرف تحديد بداية للأجر أو نهايته أو منح العلاوات أو الترقيات ومن ثم فإن المبين علي ربط مالي بالهيئة العامة للإصلاح الزراعي لا يعد بأي حال من الأحوال معينا بالمكافأة الشاملة ولا يسرى بشأنه ما يسرى علي المعينين بمكافئات شاملة من أحكام وأن كادر العاملين بالهيئة المذكورة قد خلا من نص يحدد سن الإحالة إلي المعاش ولا يجوز أن يفسر ذلك عن أنه يكفل لهؤلاء العاملين البقاء في الخدمة بعد سن الستين حيث أن هذه المزية وردت في قوانين المعاشات كاستثناء بالنسبة لمن تقضى قوانين توظفهم صراحة ببقائهم الخدمة بعد سن الستين ولا يجوز التوسع في التفسير أو القياس في هذه الحالة كذلك لا يجوز اللجوء إلي أحكام قانون المعاشات الملكية رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ المادة ١٣ منه لأنه لم ترد إحالة إلي هذا النظام فى نصوص لائحة العاملين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعي ولو أريد تطبيق هذا النص لوردت الإحالة إليه صراحة - الحاصل علي ما ورد في الأوراق

أن المعروضة حالته كان قد عين في الهيئة العامة للإصلاح الزراعي في ١٩٥٩/٨/٢٠في وظيفة كاتب بالإدارة العامة للمستخدمين بمرتب شامل قدره اثنا عشر جنيها شهريا علي الدرجة المالية المقررة لوظيفة كاتب ذات الربط إلي ١٢-٢٠ جنيه واستمر بهذه الصفة حتى ١٩٦٠/٥/١ حيث صدر قرار وزير الإصلاح الزراعي بتعيينه في الدرجة الثامنة الكتابية بديوان عام الوزارة مع الاحتفاظ له بوظيفته لحين انتهاء تجنيده ومن ثم فإنه في١٩٦٠/٣/١ تاريخ العمل بأحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ كان معاملا بلائحة العاملين بالهيئة وخاضعا لأحكام القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦بشأن صندوق التأمين والمعاشات لموظفي الدولة والتي كانت تقضي بإنهاء خدمة المخاطبين بها ببلوغهم سن الستين ولم يكن هناك نص في لائحة الهيئة يقضى بغير ذلك ومن ثم فإنه في تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ لم يكن خاضعا لنظام وظيفي يخوله البقاء في الخدمة لما بعد سن الستين وبذلك تحدد مركزه الوظيفي الذي يستصحبه في ظل القوانين التالية على ذلك حيث تنتهي خدمته ببلوغه سن الستين . (فتوى رقم ٨٥٩ بتاريخ ١٩٩٧/٨/٩ ملف رقم ٥١٩/٦/٨٦)

وتنص المادة (٩٥ مكررا) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل إلي المعاش بناء علي طلبه قبل بلوغ السن القانونية – علي ألا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب عن خمسة وخمسين سنة وألا تكون المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة إلي المعاش أقل من سنة .

وتسوى الحقوق التأمينية لمن يحال إلي المعاش طبقا لأحكام الفقرة السابقة علي أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي مضافا إليها المدة الباقية لبلوغه السن القانونية أو مدة سنتين أيهما أقل .

ولا يجوز إعادة تعيين العاملين الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة بالحكومة أو شركات القطاع العام , كما لا يجوز شغل الوظائف التي تخلو نتيجة تطبيق هذه المادة حتى بلوغ المحالين على المعاش سن التقاعد إلا بموافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة " . (مضافة بالقانون رقم ١١٥لسنة ١٩٨٣)

أجاز المشرع للسلطة المختصة أن تصدر قرارا بإحالة العامل للمعاش عند سن ٥٥ عاما وقبل بلوغه السن المقررة لبلوغ المعاش وذلك بالشروط الآتية :

أن يكون ذلك بناء على طلبه .

ألا تقل سنة عن ٥٥ عاما وأن تكون المدة الباقية على بلوغه سن المعاش أقل من سنة ، وأوجب المشرع أن يسوى معاشه علي أساس مدة اشتراكه والمدة الباقية علي بلوغه سن المعاش أو مدة سنتين أيهما أقل ، ولا يجوز لمن أنهيت خدمته وفق أحكام هذه المادة أن يعاد تعيينه بالحكومة أو القطاع العام ، كما لا يجوز التعيين علي درجاتهم إلا بعد بلوغ هؤلاء العاملين المحالين إلي المعاش سن التقاعد إلا بموافقة الجهاز المركزي للمحاسبات .

وتنص المادة (٩٥ مكررا ١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل الذى تقل سنة عن ٥٥ سنة إلي المعاش بناء علي طلبه إذا قام بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين بأحد المشروعات الإنتاجية وفقا للضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية .

ويصرف للعامل في هذه الحالة مكافأة توازى أجر سنة مع ضم سنتين إلي المدة المحسوبة في المعاش
.
ولا يجوز إعادة تعيين العاملين الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة بالحكومة أو شركات القطاع العام , كما لا يجوز شغل الوظائف التي تخلو نتيجة تطبيق هذه المادة قبل مضى سنة من تاريخ الإحالة إلي المعاش " .ـ(مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣)
أن المادة ٩٥ مكررا (١) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ تقضى بأنه يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل الذي لا يقل سنه من خمسة وخمسين سنة غلي المعاش بناء علي طلبه إذا قام بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين بأحد المشروعات الإنتاجية وفقا للضوابط ......وقد وردت هذه المادة المضافة علي المادة ٩٥مكررا من القانون – التي تجيز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل إلي المعاش بناء علي طلبه قبل بلوغ السن القانونية علي ألا يقل سنه عن خمسة وخمسين سنة عند تقديم الطلب – ولا تقل المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة إلي المعاش عن سنة وتضاف هذه المدة الباقية لبلوغه تلك السن أو مدة سنتين أيهما أقل ولا يجوز إعادة تعيينه بعدئذ في الحكومة أو شركات القطاع العام , كما لا يجوز شغل درجته حتى بلوغه سن التقاعد إلا بموافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة , وهى تختلف في بعض أحكامها عن حكم المادة ٩٥ مكررا سالفة الذكر , من جهة عدم اشتراط سبب لطلب الموظف الانتفاع بها من جهة ومن جهة أخرى عدم إفادته من صرف إفادته من صرف المكافأة متى توازى أجر سنة ومن حيث مدى المدة التي لا يجوز شغل وظيفته بغيره خلالها , ويتفقان في منع العامل الذي يفيد من حكمهما من المودة إلي الخدمة بالحكومة أو شركات القطاع العام , وكلاهما وردت المادة ٩٥ التي تحدد أسباب انتهاء الخدمة – وكاستثناء مما نص عليه فيها وهو بلوغ السن المقررة لترك الخدمة إذ جاء حكمهما استثناء من ذلك – وهو بصريح نصيهما جوازى للسلطة المختصة , علي خلاف الأمر في الاستقالة العادية المنصوص عليها في المادة ٩٧ من القانون إذ قبولها واجب حتى ولو كانت معلقة على شرط أو مقيدة بقيد في المدة المبينة مع جواز أرجائها لمدة حددتها وبالشروط المنصوص عليها فيها- وهو ألا يكون العامل قد أحيل إلي المحاكمة التأديبية .
ويبين من ذلك في وضوح لا يحتاج إلي دليل أو مزيد بيان - أن انتهاء خدمة العامل في الحالة المنصوص عليها في المادة ٩٥ مكررا (١) -مرده إلي طلبه الذي يصدر منه عن بينة بأمره ويريد به أن تنتهي خدمته للمحقق السبب المبين بها – وهو قيامه بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين في مد المشروعات الإنتاجية , وهو ما تحظر المادة ٨٤ علي العامل من مزاولة أعمال التجارية أو الاشتراك في تأسيس الشركات أو قبول عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها , وأن ترخص للجهة الإدارية في قبولها بشروطها وما يترتب عليها من إفادة العامل بأحكامها في خصوص المكافأة التي تمنح له وحساب مدة زائدة في مدة خدمته المحسوبة في المعاش , ولا يمنعه ذلك من الاستقالة العادية طبقا للمادة ٩٧ من القانون , وأن قرار تلك الجهة بقبولها لانتفاء المانع من ذلك حيث توافر في طلبه مقتضيات إجابته إليه طبقا لحكم المادة ٩٥ مكررا (١) وإصدار قرار بإحالته إلي المعاش – هو في حقيقة الواقع قبول لاستقالة تلك بسببها وشروطها – يقوم بحكم القانون مانعا من إعادة

تعيينه في الحكومة والقطاع العام تارة أخرى ومن باب أولى يمتنع سحبه ..... هذا إلي أنه ليس فيما قدمه من طلب إعادة تعيينه وسحب القرار ما يقوم عليه من حيث الواقع , إذ الثابت من كتاب المصرف أن الذي جاء به لا يؤيد طلبه , أن كل ما وجد به هو تنازله عن أسهمه في الشركة المشار إليها ولا يغير ذلك مما تم شيئا و فهو لا يعود إلا إلي تاريخه وهو لاحق , ولا يمكن أن يكون له اثر رجعى يسبق تاريخ طلبه أو القرار بإحالته إلي المعاش بناء عليه أو تترتب عليه آثار في علاقته بالمشروع إلا من تاريخ تمام هذا التنازل ببيع أسهمه , وما ثم قبله نفذت آثاره جميعا , ولا يتمحى به شئ منها وعلى ذلك فلا محل للاجتهاد فيما هو واضح - ولا مبرر للخلاف , في أن حكم القانون صريح في منع إعادة تعيينه بالوزارة وبالحكومة وشركات القطاع العام ولا سبيل إلي مخالفته . (فتوى رقم ٢٢١/٢/٨٦ جلسة ١٩٩١/٦/٥)

وقـد قضـي بـأن : المادة (٩٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩لسنة ١٩٧٥ - القانون رقم ٥٠ لسنة١٩٦٣- القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ سن الإحالة إلي المعاش هو جزء من نظام الوظيفة العامة الذي يخضع له الموظف لدى دخوله الخدمة وهو نظام قابل للتعديل الاستثناء الواردة بالمادة (١٩) من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠والمادة (٢٠) من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ (بحكم الإحالة) ومن بعدها المادة (١٣)من القانون رقم ٥٠لسنة ١٩٦٣لا يسرى علي كل من كان وقت دخوله لأول مرة خاضعا لأحد الأنظمة الوظيفية التى تقضى بإنهاء الخدمة في سن الخامسة والستين ثم انقضت هذه الخدمة ثم عاد إلي الخدمة من جديد أو نقل إلي جهة أخرى أو أعيد تعيينه بوظيفة أخرى بذات جهة عمله أو جهة أخرى أي أنه في كل الأحوال تغير وضعه الوظيفي بخضوعه لنظام يخرجه من الخدمة ببلوغه سن الستين ففي هذه الحالة يسرى هذا النظام الجديد عليه متى كان هذا التغيير قبل ١٩٦٣/٦/١ . (الطعن رقم ٥١١٢ لسنة ٤١ جلسة ٢٠٠١/١/١٢) وبأنه " المادة ٩٥ مكررا من قانون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ طلب الإحالة للمعاش طبقا لنص المادة ٩٥ مكررا جوازى لجهة الإدارة تتمتع حياله بسلطة تقديرية أن شاءت قبلت الطلب وإن شاءت وفضته - المادة ٩٧ من ذات القانون - الاستقالة الصريحة لا تملك جهة الإدارة سلطة الرفض لأن لها أن ترجئها مدة أسبوعين - السلطة المخولة لجهة الإدارة طبقا لنص المادة ٩٥ لها أن تمارسها في أي وقت وحتى بعد مضى ثلاثين يوما علي لقديم الطلب - أساس ذلك : طلب اعتزال الخدمة طبقا لنص المادة ٩٥ نظم بأحكام خاصة لإعطاء فرصة من الوقت لجهة الإدارة لبحث لدراسة طلب اعتزال الخدمة ومدى توافر المتطلبة فيمن يتقدم بها . (الطعن رقم ١٠٣٧ لسنة ٣٤ جلسة ١٩٨٩/١٢/١٢)

الاستقالة التيسيرية تعد في حكم إنهاء الخدمة ببلوغ السن القانوني ويسرى عليها الحق في رفع معاش الأجر المتغير إلي ٥٠ % إذا توافرت الشرطين الآخرين ، وقد قضي بأن : أن المشرع قد أنشأ للمؤمن عليه الذي انتهت خدمته مركزا قانونيا بالنسبة إلي المعاش المستحق له عن الأجر المتغير وذلك برفعه إلي ٥٠% من متوسط أجر تسوية هذا المعاش إذا كان يقل عن ذلك إذا توافرت شروط ثلاث هى :

أن تكون خدمة العامل قد انتهت في الحالة المنصوص عليها في البند ١ من المادة ١٨ من القانون ٧٩ لسنة ٧٥ وهى انتهاء الخدمة لبلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظف المعامل به أو لبلوغه سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين (ب) , (ج) من المادة ٢ من قانون التأمين الاجتماعي كما أن المعاشات التي تمت تسويتها طبقا للمادة ٩٥ مكررا من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الاستقالة التيسيرية تأخذ حكم حالات المعاشات لبلوغ سن الشيخوخة .
أن يكون للمؤمن عليه في تاريخ توافر واقعة استحقاق المعاش مدة اشتراك فعليه عن الأجر المتغير في ١٨٤/٤/١ ومستمرا في الاشتراك حتى تاريخ انتهاء خدمته
أن يكون للمؤمن عليه في تاريخ توافر واقعة استحقاق المعاش مدة اشتراك فعليه عن الأجر الأساسي مقدارها ٢٤٠ شهرا علي الأقل فإذا توافرت هذه الشروط لصاحب المعاش صار في مركز قانوني يجعل من حقه رفع المعاش المستحق له عن الأجر المتغير إلي ٥٠ % من متوسط أجر تسوية هذا المعاش إذ قل عن هذا القدر . (الطعن رقم ٤٨٠٦ لسنة ٤٢ ق جلسة ٢٠٠٠/١/٢٢)
وتنص المادة (٩٦) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من المجلس الطبى المختص ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ أجازته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء أجازاته " .
أوجب المشرع عدم جواز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية التي تثبت بقرار من المجلس الطبى المختص قبل نفاذ أجازا ته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب العامل إنهاء خدمته دون أن ينتظر انتهاء أجازا ته .
وقــد قضـــي بــأن : عدم لياقة العامل طبيا للخدمة شأنه في ذلك شأن من جند وكان لائقا طبيا - فإذا لحق بالمجند ضرر من جراء تجنيده الخاطئ وهو غير لائق طبيا بأن ترتب علي هذا التجنيد أن تضاعفت عاهته فإن له المطالبة بالتعويض عن أضرار نتجت عن تدهور حالته الصحية وازديادهم سواء بسبب تجنيده وهو غير لائق طبيا - توافر أركان المسئولية في الحالة الثانية وهى الخطأ والضرر وقيام علاقة السببية بينهما . (الطعن رقم ٢٩/٣٠٥ ق جلسة ١٩٨٥/٦/١١ - تطبيق) وبأنه " انتهاء الخدمة للانقطاع تقوم علي قرينة الاستقالة الضمنية باعتبار أن الانقطاع قرينة علي نية هجر العامل للوظيفة - إذا ثبت بأي طريق أن هناك سببا آخر للانقطاع ينتفي فيه قرينة الاستقالة الضمنية كاقتران الانقطاع بتقديم طلب يثبت فيه مرضه ويطلب إحالته إلي القومسيون الطبي للكشف عليه ويوافق على احتساب الانقطاع أجازه مرضية (الطعن رقم ١٩٤٠ لسنة ٣٨ ق جلسة
١٩٩٤/٤/١٩ - الطعن رقم ٤٣٣١ /٤١ ق جلسة ١٩٩٧/٢/١٨) وبأنه "المادة ٦٦ مكررا من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ - المشرع رعاية منه للعاملين المصابين بأمراض مزمنة حرص على تقرير حق استثنائي لهم فى الحصول على أجازة مرضية بأجر كامل طيلة فترة العلاج - لا يجرى فى حقهم الأحكام المقررة للأجازات العادية أو قواعد إنهاء الخدمة - الانقطاع عن العمل بسبب مرض مزمن لا يعتبر معه العامل مستقيلا (الطعن رقم ٥١٥٣ لسنة ٤٢ ق جلسة ١٩٩٨/١١/٢٤)

انفصال علاقة العمل لأى سبب بخلاف الفصل بغير الطريق التأديبي وفقا لأحكام القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢- التزام العامل بسداد الاشتراك عن هذه المدة فعدم سداد الاشتراك - يترتب عليه عدم احتساب مدد الانقطاع عن العمل ضمن مدة المعاش المادة ٤٣ , ١٢٦ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وقد قضي بأن: أن المشرع في قانون التأمين الاجتماعي خص العامل خص العامل الذي يفصل بغير الطريق التأديبي ثم يعاد إلي العمل بحكم قضائي أو بحكم القانون أو بسبب سحب قرار فصله بمعاملة تأمينية خاصة تتمثل في حساب مدة الفصل ضمن الاشتراك في التأمين مع تحمل الخزانة العامة الاشتراكات المستحقة عن هذه المدة , ومن ثم فإن مناط أعمال هذا الحكم هو أن يكون العامل قد تم فصله بغير الطريق التأديبي وفقا لأحكام القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ في شأن الفصل بغير الطريق التأديبي , أما العامل الذي يفصل من عمله بغير هذا الطريق أو تنفصم علاقته الوظيفية بجهة عمله لأى سبب خلاف الفصل بغير الطريق التأديبي فإنه لا يستفيد من حكم المادة ٤٣ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه وإنما تخضع للقواعد العامة التي تضمنها القانون المذكور ومنها ما تقضى به المادة ١٢٦ من التزام العامل بأداء حصته وحصة صاحب العمل في الاشتراكات عن مدد الأجازات الخاصة بدون أجر وإلا فإنه لا يتم احتساب هذه المدد ضمن الاشتراك في التأمين وعد دخولها في المدد التي يستحق عنها معاش . (الطعن رقم ٢٧١٩ لسنة ٤١ ق جلسة ٢٠٠٠/٢/٥)

وتنص المادة (٩٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة , ويجب البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن الطلب معلقا على شرط أو مقترنا بقيد وفى هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلي طلبه .

ويجوز خلال هذه المدة إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل علي ألا تزيد مدة الإرجاء علي أسبوعين بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوما الواردة بالفقرة السابقة .

فإذا أحيل العامل إلي المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير جراء الفصل أو الإحالة إلي المعاش .

ويجب على العامل أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو على أن ينقضي الميعاد المنصوص عليه في الفقرة الثالثة " .

تنتهي خدمة العامل بأن يقدم استقالته المكتوبة , ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ويمضى هذه المدة تعتبر الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما ليعلقها الموظف في طلبه على شرط أو قيد ولا تنتهي خدمة العامل ألا إذا تضمن القرار الصادر بإنهاء الخدمة إجابة العامل إلى طلبه .

- إرجاء الاستقالة :

أجاز المشرع إرجاء قبول الاستقالة لمدة لا تزيد على أسبوعين بالإضافة إلي مد الأسبوعين السابقة أى لمدة ٤٥ يوما وإذا أحيل العامل إلي المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير جزاء الفصل أو الإحالة إلى المعاش وفى جميع الحالات يجب أن يستمر في العمل في

الفترة بين تقديم طلبه حتى البت فيه بصدور قرار الاستقالة أو تقضى المدد سالفة البيان (ثلاثين يوما أو ٤٥ يوما) وذلك بحسب الأحوال .

وبالإطلاع على أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة - يتبين أن المادة ١٤منه تنص على أن - تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :

(١) بلوغ السن المقررة لترك الخدمة .

(٢) عدم اللياقة للخدمة صحيا .

(٣) الاستقالة .

(٤) ....

ويبين من هذا النص أن عدم اللياقة للخدمة صحيا وكذلك الاستقالة يعتبر كل منهما سببا مستقلا تماما ليس فقط عن الآخر وإنما عن سائر أسباب انتهاء خدمة العاملين المدنيين بالدول التسعة الوارد ذكرها تفصيلا في المادة ٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ السالف الإشارة إليه - وأن كل من هذين السببين شأنه في ذلك شأن سائر أسباب انتهاء الخدمة التسعة المذكورة له أحكامه الخاصة به التي أوردها المشرع بنصوص القانون رقم ٤٧لسنة ١٩٧٨فبالنسبة لانتهاء الخدمة لعدم اللياقة الصحية .

وقــد قضــي بــأن : ومن حيث أن الإكراه قانونا هو أن يكون تصرف الشخص صادرا تحت سلطان رهبة يبعثها الطرف الآخر في نفسه دون حق ولو كانت قائمة علي أساس , وتكون الرهبة قائمة علي أساس إذا كانت ظروف الحال تصور للطرف الذي يدعيها أن خطرا جسيما محدقا يهدده هو أن غيره في النفس أو الجسيم أو المال , ويراعى في تقدير الإكراه جنس من وقع عليه هذا الإكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر في جسامة الإكراه . (الطعن رقم ٣١٦١ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٩٤/٢/٦) وبأنه "ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن طلب الاستقالة هو ركن السبب في القرار الصادر بقبولها - وأنه يلزم لصحة هذا القرار أن يكون الطلب قائما حين صدور القرار مستوفيا شروط صحته شكلا وموضوعا - ومن أخصها ألا يكون مقترنا بقيد أو معلقا على شرط - وأن يكون باعتباره مظهرا من مظاهر إرادة الموظف اعتزال الخدمة صادرا برضاء صحيح غير مشوب بإكراه , وأن مجرد إفصاح الموظف في استقالته عن الدوافع على تقديمها أو أسباب زهده في الوظيفة واعتزال الخدمة ليس من شأنه اعتبارها مقترنة بقيد أو شرط ولما كان الثابت من الاطلاع على طلب الاستقالة المقدم من الطاعن أن سياق عبارته تدل على أنه قد صدر عن رضاء صحيح وليس فيه ما يفسد الرضا من عيوب ولم يكن تحت سلطان رهبة بثتها الإدارة في نفسه - كما أن تلك العبارات لا تحمل معنى القيد أو الشرط الذي لا تنتهي الخدمة إلا بقبوله , وأن تلك العبارات لا تعدو أن تكون شكوى من نظام العمل بالإدارة التي يعمل بها وكانت السبل متاحة أمام الطاعن لا بلاغ شكواه إلى الجهات المختصة أو ولوج طريق القضاء أن كان قد أصابه ضرر من جراء ذلك ومن حيث أنه تأسيسا على ما تقدم يكون قرار قبول استقالة الطاعن قد صدر متفقا وأحكام القانون . (الطعن رقم ٢٣٥٠ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٩٤/١/١٨) وبأنه " ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة مستقر على أن طلب الاستقالة هو ركن السبب في القرار الإداري الصادر بقبولها - ويلزم لصحة هذا القرار أن يكون الطلب قائما لحين

صدور القرار الإداري بقبولها مستوفيا شروط صحته شكلا وموضوعا - وبالتالي فإنه وقد أجديت الأوراق عن بيان ما يفيد تقديم الطاعن لطلب بالعدول عن طلبه بالاستقالة - يكون لازما البحث فيما إذا كانت هناك دلائل جدية تؤكد أن هناك موقف من طرفي النزاع لا يدع مجالا للشك في دلالته علة العدول عن طلب الاستقالة قبل صدور القرار الصادر بقبولها أو فوات ميعاد الثلاثون يوما المنصوص عليها في المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الواجب التطبيق لخلو القانون رقم ٤٩لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات من نص يحكم الاستقالة - على تاريخ تقديم ذلك - لأن تقديم العامل لطلب الاستقالة ومعول تلك الاستقالة إنما يقوم على إرادة العامل وإرادة جهة الإدارة الصريحة أو المفترضة - كما وأن العدول عن الاستقالة يقوم أيضا على توافر تلك الإرادة والتي يعبر عنها باللفظ أو الكتابة أو باتخاذ موقف لا تدع ظروف الحال شبكا في دلالته على حقيقة المقصود , وأنه والتي كان الأصل في تقديم العامل الاستقالة والعدول عنها وتعبير جهة الإدارة عن إرادتها إنما يتم في صورة ورقة مكتوبة إلا أن ذلك لا يحول دون التعبير عن الإرادة بظروف الحال في مواضع عدة - منها - العدول عن الاستقالة وذلك بأن يسلك العامل وجهة الإدارة مسلكا إيجابيا يستشف منه أنهما عدلا عن طلب الاستقالة المقدم من العامل ومن حيث أنه لما سبق وكان الطاعن قد تقدم باستقالته بتاريخ ١٩٨٩/٦/٢٢ طالبا اعتباره مستقيلا اعتبارا من ١٩٨٩/٦/١ - إلا أن الطاعن ظل يباشر عمله المسند إليه بوصفه عميدا لمركز تنمية الإدارة في الإدارة المحلية كما ظل مديرا لفرع أسيوط حتى أخطر في ١٩٨٩/١٠/٢ بندب أحد أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط للإشراف على هذا الفرع بموجب كتاب مدير عام الشئون الإدارية بالأكاديمية رقم ٤٧٥٧بتاريخ ١٩٨٩/١٠/٢ دون الإشارة إلي ما يفيد قبول الاستقالة منه - هذا فضلا عن أن الجهة الإدارية قد ظلت تعامله على أنه عميدا لأحد معاهدها ومديرا لفرعها بأسيوط - كما تم الاتفاق على تنظيم بعض البرامج في مجال تخطيط ونتيجة مهارات أعضاء المجالس المحلية واشترك الطاعن ورئيس الأكاديمية في وضع هذا التنظيم .... وهذا لا يتأتى من الطاعن والجهة الإدارية إلا إذا كانت إرادتهما قد انعقدت على اعتبار الطلب المقدم من الطاعن بالاستقالة غير قائم وتم العدول عنه - وأن ترك هذا الطلب لدى رئيس الأكاديمية دون أن يرده للطاعن , وعليه فإن عقيدة المحكمة تطمئن إلى أن طلب الاستقالة لم يكن قائما ومنتجا لأثره القانوني عند صدور القرار الصادر بقبولها فضلا عن عدم قيامه في نهاية الميعاد المحدد بالمادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وبالتالي يغدو هذا القرار غير قائم على سببه مما يشوبه بعيب عدم المشروعية وعليه يكون الحكم المطعون فيه وقد ذهب إلى غير المذهب مخالفا للقانون خليقا بالإلغاء ومن حيث أنه ولئن كانت المحكمة قد انتهت إلى إلغاء القرار الصادر بإنهاء خدمة المدعى مع ما يترتب على ذلك من آثار - إلا أن تلك الآثار لا تشمل أحقيته لأجره خلال فترة أبعاده عن عمله بحسبان صرف هذا الأجر لا يعود تلقائيا كأثر من آثار إلغاء قرار إنهاء الخدمة وإنما مناطه المطالبة بالتعويض أن كان له وجه - وهو ما يتعين معه رفض طلب الطاعن في هذا الشأن . (الطعن رقم ٢٣٠ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٩٤/١/٤) وبأنه "تنص المادة ٩٦ من القانون على أن " تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من المجلس الطبي المختص ...... , أما بالنسبة للاستقالة فتنص المادة ٩٧ من القانون نفسه على أن " للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة

مكتوبة " ومن حيث أنه في ضوء النصوص المتقدمة - فإن الثابت من الأوراق فى الطعن الماثل أنه بتاريخ ١٩٨٥/٨/١ بعثت المطعون ضدها بخطاب مسجل إلى مدير عام إدارة الوايلى التعليمية تبلغه فيه أنها عينت بالتربية والتعليم بتاريخ ١٩٧٥/١٠/٢٤ وأنها ما زالت تباشر عملها وقد أصابها المرض وضعفت صحتها وضعف بصرها نتيجة للعمل الشاق وأنها لما كانت لا ترغب في الاستمرار في العمل - لذلك فإنها ترجو التكرم بقبول استقالتها ويبين من الخطاب المشار إليه أن نية المطعون ضدها قد انصرفت صراحة دون ثمة لبس أو غموض إلى اتخاذ الاستقالة المنصوص عليها فى المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧لسنة ١٩٧٨ وليس عدم اللياقة الصحية المنصوص عليها في المادة ٩٦ من ذات القانون سببا لإنهاء خدمتها - يؤكد ذلك أن المطعون ضدها قد أقامت دعواها قد أقامت دعواها محكمة القضاء الإداري بطلب وقف تنفيذ وإلغاء قرار جهة الإدارة السلبي بالامتناع عن قبول استقالتها وليس بطلب وقف تنفيذ وإلغاء قرار جهة الإدارة السلبي بالامتناع عن إنهاء خدمتها لعدم اللياقة الصحية وما يتطلبه هذا عن صدور قرار تمهيدي بإحالتها إلي المجلس الطبي لإثبات ذلك , وفضلا عما تقدم فإن الثابت من الأوراق وباعتراف جهة الإدارة نفسها في كتابها المودع أمام دائرة فحص الطعون بجلسة ١٩٨٨/١/٦ والسالف الإشارة إليه , أن المطعون ضدها لم تستجب إلى طلبات جهة الإدارة المتكررة بعرض نفسها على القومسيون الطبي لتقرير حالتها الصحية ومن حيث أنه على ما تقدم - وإذا كانت المطعون ضدها كما سلف البيان قد تقدمت بطلب الاستقالة من عملها بتاريخ ١٩٨٥/٨/١وأن جهة الإدارة لم تبت فى هذه الاستقالة خلال مدة الثلاثين يوما التالية عليها كما لم تقم بإرجائها لمدة أسبوعين على الأكثر - فإنه عملا بصريح نص المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ السالف الإشارة إليه تعتبر خدمة المطعون ضدها منتهية , ومن ثم كان يتعين على جهة الإدارة إصدار قرار بإنهاء خدمتها وإعطائها شهادة تفيد ذلك وخلو طرفها وأية بيانات أخرى يطلبها الموظف من ملف خدمته وفقا لحكم المادة ٢٦٣ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ويكون امتناع جهة الإدارة عن ذلك مخالفا للقانون . (الطعن رقم ٣٥٦ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٨٨/٢/٩)

ويلزم لصحة الاستقالة أن يكون صادرا عن إرادة صحيحة من الموظف وقد قضي بأن : طلب الاستقالة هو ركن السبب في القرار الإداري الصادر بقبولها - يلزم لصحة هذا القرار استيفاء الشروط الشكلية والموضوعية للطلب المقدم بالاستقالة وأن يكون صادرا عن إرادة صحيحة من الموظف باعتزاله الخدمة يفسد رضا الموظف ما يفسد الرضا من عيوب ومنها الإكراه , يتحقق ذلك بأن يقدم الموظف طلبه تحت سلطان رهبة تبعثها الإدارة في نفسه دون وجه حق وكانت هذه الرهبة قائمة على أساس . يراعى في تقدير الإكراه جنس من وقع عليه الإكراه وسنة وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر في جسامته , يخضع تقدير ذلك للقضاء في حدود رقابته لمشروعية القرارات الإدارية . (الطعن رقم ١٧٢٢ لسنة ٣٢ بتاريخ ٩٨٨/٠١/٢٦ المكتب الفني لسنة ٣٣)وبأنه "طلب الاستقالة هو ركن السبب في القرار الإداري الصادر بقبولها يلزم لصحة هذا القرار استيفاء كافة الإجراءات الشكلية والموضوعية للطلب المقدم بالاستقالة - وأن يكون

صادرا عن إرادة صحيحة من الموظف باعتزال الخدمة - لا تثريب على الجهة الإدارية أن هى قبلت طلب الاستقالة ورتبت عليه آثارها القانونية . (الطعن رقم ٣٨/٥٧٣ ق جلسة ١٩٩٤/١١/٢١- ٣٦/٣٢٠٧ق جلسة ١٩٩٥/١١/٢١)
يجب ألا تكون الاستقالة صادرة من الموظف وهو مكره عليها ،فقد قضى بأن: طلب الاستقالة - باعتباره مظهرا من مظاهر إرادة الموظف فى اعتزال الخدمة يجب أن يصدر برضاء صحيح - يفسده ما يفسد الرضا من عيوب ومنها الإكراه إذا توافرت عناصره بأن يقدم الموظف الطلب تحت سلطان رهبة بعثتها جهة الإدارة في نفسه دون حق وكانت قائمة على أساس يراعى في تقدير الإكراه جنس من وقع عليه الإكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر كان من شأنه أن يؤثر في جسامته . (الطعن رقم ١٤٨٦ لسنة ٤١ ق جلسة ١٩٩٧/٣/٢٥)
لا يجوز قبول الاستقالة الصريحة طالما العامل قد أحيل إلى المحكمة التأديبية ، فقد قضي بأن : المادتان ٩٧ , ٩٨من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - عدم جواز قبول الاستقالة الصريحة أو الحكمية إذا كان العامل قد أحيل إلى المحكمة التأديبية - أساس ذلك : القرار الصادر بقبول الاستقالة يتضمن في ذاته سلب ولاية المحكمة التأديبية والتي تصبح هى المختصة دون غيرها في أمر تأديبه - الأثر المترتب على ذلك القرار من جهة الإدارة بإنهاء خدمة العامل أثناء محاكمته من شأنه غصب سلطة المحكمة وسلب لولايتها فى تأديب العمال - القرار الصادر من جهة الإدارة بإنهاء خدمة العامل للانقطاع أثناء محاكمته قرار منعدم ينحدر إلى مجرد العمل المادي ولا تلحقه أية حصانة - نتيجة ذلك : من سلطة المحكمة التأديبية استئناف محاكمة العامل وتوقيع الجزاء المناسب باعتباره ما زال موجودا بالخدمة وقائما بالعمل . (الطعن رقم ٥٨٢ لسنة ٢٩ لسنة ٢٩ تاريخ ١٩٨٤/٦/٢٣ سنة المكتب الفني ٢٩)

<u>أحكام الاستقالة الصريحة والضمنية:</u>
حدد المشرع أحكام الاستقالة الصريحة والضمنية لم يفرق المشرع بين التعبير عن الإرادة الصريحة بأن يقدم العامل استقالته الصريحة المكتوبة وضمنا بأن تتوافر أحد الحالات التي افترضها المشرع وكأن العامل قدم استقالته ويترتب ذات الحكم حتى لو انقطع العامل عقب تقديمه استقالته فإذا لم تسأله جهة الإدارة انتهت خدمته بقوة القانون أساس ذلك أن الرابطة الوظيفية بينه وجهة عمله تكون قد انقضت مما لا يجوز معه قانونا البحث في الأعذار التي يقدمها لتبرير انقطاعه . (الطعن رقم ٢٢٩ لسنة ٢٦ ق جلسة ١٩٨٦/٢/٢٣)
وقــد قضــي بــأن : المادة ٩٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨- انتهاء الخدمة للانقطاع لا يقع بقوة لا يقع بقوة القانون بل بحكمه المبدأ الذي نصت عليه المادة ٩٧ من ذات القانون والتي تقضى بأن خدمة العامل لا تنتهي إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة - القرينة القانونية على الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع العامل دون تقديمه عذرا مقبولا تعتبر مقررة لصالح الجهة الإدارية التي يتبعها العامل فإن أعملتها في حقه واعتبرته مستقيلا وإن شاءت تغاضت عنها رغم توافر شروطها وتمضى في مساءلته تأديبيا للانقطاع بدو إذن - لا تثريب على الجهة الإدارية إذا لم تتخذ الإجراءات التأديبية ضد العامل المنقطع خلال الشهر

التالي للانقطاع - أساس ذلك : ميعاد الشهر هو ميعاد تنظيمي . (الطعن رقم ١١٧٢ لسنة ٢٥ بتاريخ ١٩٨٥/١/٥ المكتب الفني لسنة ٣٠)
يجب البت في الاستقالة ، وقد قضي بأن : الاستقالة الصريحة يجب أن تكون مكتوبة وعلى جهة الإدارة أن تبت فيها خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها إما بالقبول أو الإرجاء لمدة أسبوعين فقط بعد الثلاثين يوما - بعد ذلك تعتبر الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم تكن معلقة على شرط أو مقترنة بقيد في هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه . (الطعن رقم ١١٧٥ /٢٨ ق جلسة ١٩٨٦/٤/١٣) وبأنه " المادة (٩٧) من قانون العاملين المدنيين بالدولة - الاستقالة الصريحة يجب أن تكون مكتوبة ويجب البت فيها خلال ثلاثين يوما وإلا اعتبرت مقبولة بقوة القانون هذا إذا كانت الاستقالة غير معلقة على شرط أو مقترنة بأى قيد إذا كانت الاستقالة من النوع الأخير فإن القرار الصادر بقبولها لا ينهى خدمة العامل ألا إذا تضمن إجابته إلى طلبه المقترن بالاستقالة (الطعن رقم ٣٨/٦٧ ق جلسة ١٩٩٣/٣/٩)
وتنص المادة (٩٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " يعتبر العامل مقدما استقالته فى الحالات الآتية :
(١) إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول وفى هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الأجازات يسمح بذلك ولأوجب حرمانه من أجره عن هذه المدة - فإذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .
(٢) إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكتمال هذه المدة .
وفى الحالتين السابقتين يتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في الحالة الأولى وعشرة أيام في الحالة الثانية .
(٣) إذا التحق بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة مصر العربية - وفى هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في هذه الجهة الأجنبية
ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلا في جميع الأحوال إذا كانت قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لانقطاعه عن العمل أو لالتحاقه في جهة أجنبية .
حدد المشرع فى هذه المادة الحالات التى يكون فيها العامل معتبرا مقدمة استقالته وسوف نلقى الضوء على هذه الحالات وشرح هذه المادة كما يلى :
أولا : الانقطاع عن العمل يعد قرينة على الاستقالة

المادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وضع المشرع قرينتين بشأن الاستقالة الضمنية - القرينة الأولى : هى قرينة تقديم الاستقالة وتستفاد من واقعة الانقطاع بدون إذن أو عذر مقبول بعد توجيه الإنذار - القرينة الثانية هى قرينة قبول الاستقالة وهى مستفادة من انقضاء الشهر التالي للانقطاع دون اتخاذ الإجراءات التأديبية خلالها - القرينة الثانية لا تتحقق إلا بعد تحقق قرينة تقديم الاستقالة والمقصود بالانقطاع الذي يبدأ منه ميعاد الشهر في الاستقالة

الضمنية هو الذي يبدأ من اليوم السادس عشر فى الانقطاع المتصل أو اليوم الواحد والثلاثين فى الانقطاع غير المتصل – لا وجه للقول بأن خدمة العامل المنقطع تعتبر منتهية بقوة القانون من تاريخ الانقطاع المتصل – أساس ذلك . أن لكل حالة أثرها . (الطعن رقم ١١٦١ لسنة ٣٢ بتاريخ ١٩٨٧/٤/٢١ سنة المكتب الفني لسنة ٣٢)
وقــد قضــي بــأن : ومن حيث أنه وعلى ما استقر عليه قضاء هذه المحكمة فى تفسير نص الفقرة الأولى من المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨- فإن انتهاء الخدمة في هذه الحالة تقوم على قرينة الاستقالة الضمنية على اعتبار الانقطاع المتصل عن العمل مدة تزيد على خمسة عشر يوما متتالية دون إذن بمثابة قرينة على استقالة ضمنية للعامل وعلى نيته ورغبته في هجر الوظيفة , فإذا ما ثبت - بأي طريق - أن هناك سببا آخر للانقطاع تنتفي معه قرينة الاستقالة الضمنية , كاقتران الانقطاع بتقديم طلب يثبت فيه مرضه ويطلب إحالته إلى القومسيون الطبى لتكشف عليه , فإن فى ذلك ما يكفى للإفصاح عن سبب انقطاعه عن العمل وهو المرض , ولا يكون هناك وجه لافتراض أن علة انقطاعه عن العمل هى الرغبة عن العمل هى الرغبة فى هجر الوظيفة وتنتفي قرينة الاستقالة الحكمية التى رتبها القانون على هذا الانقطاع ما دام أن القومسيون الطبى أقره على مرضه ووافق على احتساب مدة الانقطاع أجازة مرضية . (الطعن رقم ١٩٤٠ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٩٤/٤/١٩) وبأنه "ومن حيث أن الثابت بالأوراق أن مجلس جامعة الأزهر بجلسته المنعقدة بتاريخ ١٩٨٤/٩/١٢ قد أصدر قرارا نصه كالآتي : الموافقة على إنهاء خدمة السيد الدكتور / .... والأستاذ المساعد بكلية أصول الدين بالقاهرة اعتبارا من ١٩٨٣/٨/٥ تاريخ اليوم التالي لانتهاء الأجازة الدراسية الممنوحة لزوجته اعتبارا من ذات التاريخ , بما مفاداة أن إنهاء خدمة الطاعن كان بسبب زوال المسوغ القانوني لبقائه فى الخارج وهو وجوده كمرافق لزوجته بالمملكة العربية السعودية الحاصلة على أجازة دراسية للحصول على الدكتوراه من جامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية ومن ثم فإنه يتعين مراقبة مدى مشروعية قرار إنهاء خدمة الطاعن في ضوء السبب الذي قام عليه للتحقق من مدى صحة قيام هذا السبب وكفايته لحمل النتيجة التى انتهى إليهما القرار المطعون فيه , وذلك بحسبان أن السبب الدافع للقرار هو انتهاء الأجازة الدراسية الممنوحة لزوجة الطاعن – ومقتضى ذلك أن مدى مشروعية القرار المطعون فيه إنما يدور وجودا وعندما مع مشروعية بقاء الزوجة بالخارج .... ومن حيث أن الحكم الصادر لصالح زوجة الطاعن بإلغاء قرار إنهاء خدمتها – بما له من اثر كاشف – مؤداه أن بقاء زوجة الطاعن بالملكة العربية السعودية بعد انتهاء الأجازة الدراسية الممنوحة لها وعدم موافقة جامعة الأزهر على تجديدها – كان له ما يبرره قانونا , ونتيجة لذلك ولازمة له فإن هذا الحكم يتعدى أثره إلى المركز القانوني للطاعن ويعنى بالضرورة أن وجود الطاعن بالمملكة العربية السعودية وعد العودة إلى أرض الوطن لحين استكمال زوجته الدراسة للدكتوراه كان له ما يبرره ، ولما كان ذلك كذلك وكان الثابت وفق ما تقدم أن السبب الواقع لإصدار القرار المطعون فيه هو عدم مشروعية بقاء زوجة الطاعن بالخارج – فإنه وقد ثبت بمقتضى الأثر الكاشف للحكم الصادر في الدعوى رقم ٣٨٩ لسنة ١٨ ق . س المشار إليه أن الزوجة وقت صدور القرار المطعون فيه كان لها الحق في الاستمرار فى البقاء فى

الخارج فإنه من ثم يغدو قرار إنهاء خدمة الطاعن مخالفا للقانون لانتفاء ركن السبب الذي قام عليه . (الطعن رقم ٦٧٢ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٩٤/٨/٢٣) وبأنه "ومن حيث أنه من المسلم به الاستقالة سواء الصريحة أو الضمنية إنما تقوم على إرادة العامل حيث تستند الاستقالة الصريحة إلى طلب كتابي يقدمه العامل - وتقوم الاستقالة الضمنية على اتخاذه موقفا ينبئ عن انصراف نيته إلى الاستقالة بحيث لا تدع ظروف الحال أي شك فى دلالته على حقيقة المقصود منه ويتمثل هذا الموقف فى إصرار العامل على الانقطاع عن العمل , وترتيبا على ذلك ومتى كانت الاستقالة الضمنية تقوم على إرادة العامل ورغبته فى ترك العمل بالانقطاع عنه - فإنه متى كانت ظروف الحال تقطع بأن انقطاع العامل لا يفيد ولا يكشف عن أن نيته ورغبته قد اتجهت إلى الاستقالة وهجر الوظيفة والعزوف عنها انتفت فى هذه الحالة قرينة الاستقالة الضمنية مما يتعين معه بقاء رابطة التوظف قائمة بين العامل والإدارة ولا يجوز بالتالى اعتبار خدمته منتهية ومن حيث أنه تأسيسا على ما تقدم , ولما كان الثابت من الأوراق أن الجامعة المطعون ضدها قد وافقت على إعارة الطاعن للعمل بالملكية المتوسطة بالمملكة العربية السعودية وذلك اعتبارا من ١٩٨٩/١١/١٠- إلا أن الطاعن قد انقطع عن عمله قبل ذلك اعتبارا من ١٩٨٩/٩/١٩ بعد رفض الجامعة طلب منحه أجازة خاصة بدون مرتب من هذا التاريخ , ومن ثم فلا يمكن والحال كذلك القول باتجاه نية الطاعن إلى الاستقالة الضمنية ورغبة فى ترك وظيفته بالجامعة رغم أن إعارته تبدأ بعد واحد وخمسين يوما من تاريخ الانقطاع - وقد باشر المذكور عمله فى الجهة المعار إليها فعلا وذلك من ١٩٨٩/٩/٢٤ - كما يبين من الشهادة الصادرة من الملكية المتوسطة السعودية - ولهذا فلا يمكن أن يعتبر الطاعن قد رغب فى الاستعانة بهذه الانقطاع فى تلك المدة من ١٩٨٩/٩/١٩ حتى ١٩٨٩/١/٩ فى حين أن إعارته بدأت فعلا وقانونا من ١٩٨٩/١١/١٠ - وبالتالي فإن هذا الانقطاع فى هذه المدة التى تبعه مباشرة بدء الإعارة وتنفيذها فعلا لا يتحقق به قرينة الاستقالة الضمنية التى تقترض اتجاه إرادة العامل إلى ترك الوظيفة لتناقض ذلك حتما مع كونه فى إعارة وهى سند قانوني لاستمرار العلاقة الوظيفية مما ينتفي معه القول بأن الطاعن قد رغب فى الاستقالة مع قيام رابطة التوظف خلال مدة هذه الإعارة التي حددت بثلاث سنوات , وهو وضع يختلف تماما عن الانقطاع الذي يكون تاليا للإعارة الأجازة بدون مرتب أو أى أجازة أخرى , حيث تقوم القرينة الضمنية لاستقالة بالانقطاع مع عدم وجود أى سند من القانون لاستمرار رابطة التوظف . (الطعن رقم ٨٩٨ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٩٤/٦/٢٨) وبأنه " أن كلا من الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية تقوم على إرادة العامل , فالأولى تسند إلى طلب كتابي يقدم منه , والثانية تقوم على اتخاذه موقفا ينبئ عن انصراف نيته عن انصراف نيته في الاستقالة بحيث لا تدع ظروف الحال أى شك فى دلالته على حقيقة المقصود , ويتمثل الموقف فى الإصرار على الانقطاع عن العمل , وقد أخذ المشرع هذا الأمر فى الحسبان عند صياغته لنص المادة ٩٨ بقوله " يعتبر العامل مقدما استقالته .... فأراد أن يرتب على الاستقالة الضمنية إذا ما توافرت عناصرها وتكاملت أركانها ذات الأثر المترتب على الاستقالة الصريحة وهى انتهاء خدمة العامل - وهذه الإرادة من جانب العامل بالنسبة إلي نوعى الاستقالة هى التي تمثل ركن السبب فى القرار الإداري وهو قرار إنهاء الخدمة . (الطعن رقم ١٦٤١ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٤/٦/٧) وبأنه "أن المحكمة الإدارية العليا قد استقر

قضاءها بالنسبة لتفسير نص الفقرة الأولى من المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨السالف الإشارة إليها , على أن انتهاء الخدمة فى هذه الحالة يقوم على قرينة الاستقالة الضمنية , أى اعتبار الانقطاع المتصل عن العمل مدة تزيد على خمسة عشر يوما متتالية دون إذن بمثابة قرينة على استقالة ضمنية من العامل , فإذا ثبت بأى طريق سببا آخر للانقطاع تنتفي قرينة الاستقالة الضمنية - فإذا كان انقطاع العامل قد اقترن بتقديم طلب فى اليوم التالي لإحالته إلى القومسيون الطبي - فإن فى ذلك ما يكفى للإفصاح عن سبب انقطاعه وهو المرض - وبذلك لا يكون هناك وجه للقول بأن علة انقطاعه هى الاستقالة وتنتفي القرينة التي رتبها القانون على هذا الانقطاع . (الطعن رقم ٢٥٤٨لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٨٩/٦/٦) وبأنه " من حيث أن المحكمة الإدارية العليا بالتشكيل المنصوص عليه فى المادة ٥٤ مكررا من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ معدلا بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨٤ قضت باعتبار العامل المتقطع عن عمله المدد المنصوص عليها فى المادة (٩٨) المشار إليه مقدما استقالته إذا لم تكن الإجراءات التأديبية قد اتخذت ضده خلال الشهر التالي لانقطاعه , إلا أنه يشترط لأعمال هذا الأثر أن تتوافر عناصر الاستقالة الضمنية وتتكامل أركانها - ذلك أن هذه الاستقالة الضمنية شأنها شأن الاستقالة الصريحة تقوم على إرادة العامل , فإذا كانت الأخيرة تستند إلى طلب مقدم منه فإن الاستقالة الضمنية تقوم على اتخاذه موقفا بشيء عن انصراف نيته إلى الاستقالة بحيث لا تدع ظروف الحال أي شك في دلالته على حقيقة المقصود - ويتمثل الموقف فى الإصرار على الانقطاع عن العمل , وقد أخذ المشرع هذا الأمر في الحسبان عند صياغته لنص المادة (٩٨) بقوله " يعتبر العامل مقدما استقالته فأراد أن يرتب على الاستقالة الضمنية إذا ما توافرت عناصرها وتكاملت أركانها ذات الأثر المترتب على الاستقالة الصريحة وهى انتهاء خدمة العامل وهذه الإرادة من جانب العامل بالنسبة إلى نوعى الاستقالة هى التي تمثل ركن السبب فى القرار الإداري وهو قرار إنهاء الخدمة ومن ثم فإن وجود المحال فى القوات المسلحة لأداء الخدمة العسكرية لا يتسرب عليه اعتباره منقطعا بدون إذن ولا ينبئ عن انصراف نية الاستقالة من وظيفة , الأمر الذي لا يتوافر معه شروط أعمال قرينة الاستقالة الضمنية وفقا لحكم المادة (٩٨) المشار إليها - ومن ثم فلا يجوز اعتبار المحال مستقيلا وفقا لحكم هذه المادة . (الطعن رقم ٢٢٩لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٨٦/٤/١٢) وبأنه "القرارات الصادرة بإنهاء الخدمة للانقطاع عن العمل - تقبل طلبات إلغائها دون أن تكون مسبوقة بتقديم تظلم منها .(الطعن رقم ١٠٨٣ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٩٨/٣/٢٤)

ثانيا : قيام جهة الإدارة بإنذار العامل كتابيا

يتعين لاعتبار العامل مقدما استقالته مراعاة إجراء شكلي حاصله أن تكون جهة الإدارة قد قامت العامل كفاية بعد خمسة أيام من انقطاعه عن العمل إذا كان بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية وعشرة أيام إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة - هذا الإجراء جوهري القصدان سن جهة الإدارة إصرار العامل على تركه العمل وفى ذات الوقت إعلامه عما ترى اتخاذه من إجراء حيال انقطاعه وتمكينه من إبداء عذر اتخاذ الإجراء- الإنذار يجب أن يتضمن العبارات والألفاظ ما يستظهر منه العامل أنه في حالة إصراره على الانقطاع ستقوم الجهة الإدارية بإنهاء خدمته . (الطعن رقم ٢٠٣ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٩٥/١١/٢١)

ما يشترط في الإنذار :

لكى ينتج الإنذار في انتهاء الخدمة بالاستقالة الحكمية يلزم أن يتم كتابة , وأن يتم بعد مضى مدة معينة من الانقطاع عن العمل هى خمسة أيام فى حالة الانقطاع المتصل وعشرة أيام فى حالة الانقطاع غير المتصل , وأنه يصح توجيه الإنذار لشخص المنذر إليه مباشرة والحصول على توقيعه بالاستلام على السند الدال على التسليم أو بطريق البرق أو البريد وعلى العنوان الثابت بملف خدمة العامل أو بأوراقه لدى الجهة الإدارية ويعتبر إثبات وصول الإنذار إلى العامل بإحدى هذه الوسائل قرينة على علم العامل به - ويرتب ذلك القرينة المأخوذة من الانقطاع باعتباره يمثل استقالة حكمية وذلك ما لم يقدم العامل الدليل على انتفاء هذه القرينة بإثبات أن جهة الإدارة لم توجه إليه الإنذار الكتابي بعد المدة التى حددها القانون أو أنها وجهته إليه ولكنه لم يصل إلى علمه , وأن إنذار العامل على النحو الذى حدده القانون يعتبر إجراء جوهريا لا يجوز إغفاله , فإذا كان سابقا على المواعيد المنصوص عليها فلا يعد إنذارا ولا يرتب آثار الاستقالة الحكمية المأخوذة من قرينة الانقطاع . (الطعن رقم ٣٧٥لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٨٩/١١/٢٨)

إذا أصدر قرار من جهة الإدارة بإنهاء خدمة العامل دون قيام جهة الإدارة بالإنذار فيعد قرارها باطلا فقد قضى بان : قرينة الاستقالة الضمنية مقررة لمصلحة العامل أن شاءت أعملتها واعتبرت خدمة العامل منتهية بالاستقالة الضمنية وإن شاءت اتخذت ضده الإجراءات التأديبية أو تقوم بإنذاره على محل إقامته الثابت بملف خدمته ويتعين أن تنذر العامل كتابة ويعد ذلك إجراء جوهري فإذا أنهت خدمة العامل دون حصول الإنذار كان قرارها باطلا . (الطعن رقم ٤٠٧لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٩٣/١٢/١٤)

يجب أن يتضمن الإنذار إفصاح جهة الإدارة عن نيته فى إنهاء خدمة العامل وإلا كان الإنذار عديم الأثر فقد قضى بأن : ومن حيث أن المستقر عليه أن الخصومة فى دعوى الإلغاء هى خصومة عينية مناطها اختصام القرار الإداري فى ذاته استهدافا لمراقبة مشروعيته , ولما كان القرار الإداري على هذا النحو هو موضوع الخصومة ومحلها فى دعوى الإلغاء , لأنه يتعين أن يكون القرار قائما منتجا آثاره عند إقامة الدعوى , فإذا تخلف هذا الشرط كانت الدعوى غير مقبولة - إذا لم تنصب على قرار إداري قائم عند رفعها ولم تصادف محلا - وأنه استثناء من ذلك استقر قضاء هذه المحكمة على قبول الدعوى إذا اكتسب القرار المطعون فيه صفة النهائية أثناء سير الدعوى - وهذا الاستثناء مناطه مرور القرارات الإدارية بمراحل تمهيدية قبل أن يصير نهائيا باعتماده من السلطة المختصة , كما هو الحال في القرارات التي يستلزم المشرع صدورها هى بعض اللجان على أن تعتمد من السلطة المختصة ومن حيث أنه تطبيقا لما سلف وكان الثابت بالأوراق , قيام الطاعنة برفع الدعوى الصادر فيها الحكم المطعون فيه أمام محكمة القضاء الإداري بتاريخ ١٩٨٨/٣/٨ طالبة إلغاء القرار الصادر بإنهاء خدمتها اعتبارا من ١٩٨٥/٦/٢٤ بينما صدر قرار إنهاء خدمتها بتاريخ ١٩٨٨/٥/٨ , ومن ثم تكون الدعوى قد رفعت بداءة مختصة قرار لم يصدر بعد أى لا وجود لها بما كان يستتبع القضاء بعدم قبولها شكلا لفقدان القرار الإداري الذي توجه إليه والذي هو موضوع الخصومة ومحلها فى دعوى الإلغاء دون ما احتجاج بما استقر عليه قضاء هذه المحكمة من قبول الدعوى استثناء إذا ما اكتسب القرار الإداري صفة النهائية أثناء سير الدعوى , ذلك لأن هذا الاستثناء إنما

يتعلق حسبما سلف بالحالات التي يستلزم فيها المشرع مرور القرارات الإدارية بعدة مراحل تمهيدية قبل أن يصير نهائيا باعتماده من السلطة المختصة , ذلك لأن هذا القرار حتى فى مراحله التمهيدية يتم عن اتجاه الإدارة فى التعبير عن إرادتها الملزمة نحو إحداث أو تعديل مركز قانوني - وبالتالي يكون صاحب الشأن قد استشعر اتجاه الإدارة إلى المساس بمركز قانوني خاص به - بينما فى الحالة الراهنة لم تكشف الأوراق عن أن مديرية الشئون الاجتماعية بالجيزة والتي كانت الطاعنة تعمل بها قد شرعت فى استصدار قرار إنهاء خدمتها وقت رفع الدعوى وذلك سواء بإعداد مشروع لهذا القرار للعرض على المحافظ باعتباره السلطة المختصة أو بطلب إصدار هذا القرار من تلك السلطة حتى يمكن القول بأن الإدارة شرعت فى الإفصاح عن إرادتها ولا يعتبر الإنذار الموجه للطاعنة والذي استلزمه القانون لصدور قرار إنهاء خدمتها للانقطاع طبقا لحكم المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة تعبيرا عن اتجاه الإدارة نحو إصدار هذا القرار , ذلك لأن هذا الإنذار لا يعدو أن يكون إجراء القصد منه أن يستبين للجهة الإدارية إصرار العامل على تركه العمل وعزوفه عنه وفى ذات الوقت تذكيره بمغبة هذا الانقطاع عن العمل وتمكينا له من إبداء عذره قبل اتخاذ الإجراء الذي تراه الإدارة مناسب وفقا لسلطتها التقديرية سواء بالنظر فى أمره تأديبيا أو إنهاء خدمته باعتباره فى حكم مقدم الاستقالة - وعليه - فإن هذا الإجراء الذي تتخذه الإدارة التزاما منها بصريح نص القانون لا يبين منه اتجاه إرادة الجهة الإدارية , ومراعاة أن هذا الإجراء التنفيذي لا تقوم به السلطة الإداري المختصة وإنما يباشره الموظفون التنفيذيين والذين يلتزمون برفع الأمر للسلطة المختصة لاتخاذ القرار المناسب سواء بإنهاء الخدمة أو اتخاذ الإجراءات التأديبية , وفى ضوء ما يسفر عنه موقف العامل , وعليه فإن هذا الإنذار لا يعتبر قرار إداري غير نهائي . (الطعن رقم ٤٢٠ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٩٤/١/٤)

يجب أن يكون الإنذار بعد اليوم الخامس من الانقطاع فقد قضى بأن : وجوب قيام جهة الإدارة بإنذار العامل لدى انقطاعه بعد خمسة أيام من انقطاعه عن العمل إذا كان بغير إذن اكثر من خمسة عشر يوما متتالية وعشرة أيام إذا انقطع ؟ أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة والقصد من الإنذار أن تتبين جهة الإدارة إصرار العامل على العزوف عن الوظيفة وإعلانه بما يتخذ ضده من إجراءات وتمكينه من إبداء عذره ويتعين مضى مدد معينة قبل قيام الجهة الإدارية بالإنذار - قيام الجهة الإدارية بإنذار العامل فى اليوم الخامس من الانقطاع - مخالفة قرار إنهاء الخدمة للقانون - يتعين أن تجريه بعد اليوم الخامس من الانقطاع . (الطعن رقم ١٤٤٤لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٩٤/١١/٢٩)

لا جدوى من الإنذار فى حالة استطالة انقطاع العمل لسنوات طويلة :

أن الإنذار فى حالة هجرة العامل للوظيفة أمر لا مبرر له ولا جدوى منه وذلك لأن انقطاع العامل انقطاعا متواصلا مدة طويلة من الزمن قاربت خمس سنوات دون أن يبادر إلى الاتصال بجهة الإدارة أو يخاطبها بما يفيد أن لديه أعذارا تبرر انقطاعه عن الوظيفة ذلك أن المفروض حسب المجرى العادى للأمور أن يبادر العامل إلى تقديم أسباب تبرر انقطاعه عن عمله حتى يمكن حمل هذه الأسباب على نية عدم رغبته فى ترك الوظيفة وإذ لم يفعل العامل ذلك واستطالت مدة انقطاعه مدة طويلة وزمنا غير مألوف فى الانقطاع الوظيفي المقبول فإن هذا الانقطاع الطويل مع

خلو الأوراق من أى اتصال مع جهة الإدارة دليل على نية هجر الوظيفة وإذا كان القصد من الإنذار نية هجر الوظيفة فإن هذا الانقطاع صار حاسما فى نية هجر الوظيفة كما هو الانقطاع لسنين فلا جدوى سن الإنذار ولا فائدة منه لوضوح دلالة الانقطاع على نية هجر الوظيفة . (الطعن رقم ٤٥٩٣ لسنة ٣٩ ق جلسة ١٩٩٧/١٢/٣٠)

وعلى ذلك فإن انقطاع العامل مدة طويلة كاف وحده للقطع بأنه لا يرغب فى الوظيفية وعن نيته فى هجر الوظيفة فإذا كان هذا القصد بات واضحا وجليا من الانقطاع فقد الإنذار مقتضاه وصار التمسك به فى هذه الحالة نوعا من الإغراق فى الشكليات لا مبرر له ، وقد قضي بأن : المادة ٩٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ , أنه يجب لاعتبار العامل المنقطع مقدما استقالته مراعاة إجراء شكلي حاصله إلزام الإدارة بإنذار العامل المنقطع كتابة بعد انقطاعه وهذا الإجراء جوهري قصد منه أن تتبين منه الإدارة مدى إصرار العامل على تمسك العمل وعزوفة وفى ذات الوقت إعلانه بما يراد اتخاذه من إجراء حياله بسبب انقطاعه عن العمل وتمكينا له من إبداء عذره قبل إنهاء خدمته غير أنه ولئن كان الإنذار إجراء جوهري تعمد اتخاذه قبل إنهاء خدمة العامل على أساس قرينة الاستقالة المستفادة من انقطاعه عن العمل مدة تزيد على خمسة عشر يوما متصلة أو ثلاثين يوما غير متصلة خلال السنة - إلا أن هذا الإجراء ليس مقصودا لذاته وإنما الهدف منه أن تبين الإدارة ليس مقصودا لذاته وإنما الهدف منه أن تبين الإدارة مدى إصرار العامل على تركه العمل وعز وفه عن العمل وفى ذات الوقت إعلانه بما يراد اتخاذه من إجراء بسبب انقطاعه عن العمل كما وأنه إذا كان من المستقر عليه أن الإنذار إجراء جوهري يمثل ضمانا للعامل وأن إغفاله يعتبر إهدار لهذه الضمانة حتى لا يفاجأ العامل بأعمال قرينة الاستقالة الضمنية وإنهاء خدمته فى ذات الوقت الذي لا يرغب فيه فى الاستقالة وأنه كان لديه من العذر المبرر للانقطاع وإذا كان ذلك هو الهدف من الإنذار ومراد الشارع فإن مقتضى ذلك ولازمه أنه إذا كشفت ظروف الانقطاع عن العمل وقطعت بأن العامل لديه نية هجر الوظيفة وعازف عنها بما يحتمل الجدل والشك فأن الإصرار على القول بإنذار العامل فى مثل هذه الظروف أمر لا مبرر له ولا جدوى منه ومن ثم فإن انقطاع العامل أكثر من أربعة عشر عاما متصلة دون أن يحاول طوال تلك المدة أن يخاطب جهة الإدارة بما يفيد أن هناك أعذار مقبولة تبرر هذا الانقطاع كما أنه من المنطلق والمعقول طبقا للمجرى العادى للأمور لو أن العامل لديه النية والرغبة فى الاحتفاظ بالوظيفة أن يبادر بتقديم أسباب انقطاعه عن العمل بعد اكتمال مدة الانقطاع القانونية حتى يمكن حمل هذه الأسباب على نية عدم رغبة فى الاستقالة أما وأنه لم يفعل ذلك واستطالت مدة انقطاعه ما تقرب من مدة أربعة عشر يوما وهى مدة طويلة فإن انقطاع العامل عن العمل مع خلو الأوراق بما تفيد اتصال بينه وبين جهة الإدارة بعذر للانقطاع فإن ذلك كاف وحده للقطع بأنه لا يرغب فى الوظيفة وكشف هذا الانقطاع الطويل والذي استمر عدة أعوام متصلة عن نيته فى هجر الوظيفة فإذا كان هذا القصد بات واضحا وجليا من الانقطاع فقد أبقى الإنذار ومقتضاه وصار التمسك بالإنذار فى هذه الحالة نوعا من الإغراق فى الشكليات لا مبرر له . (الطعن رقم ٣٦١٣ لسنة ٤٣ ق . ع جلسة ١٩٩٩/٤/١٣)

- ثالثا : اعتبار العامل المنقطع عن عمله المدد المنصوص عليها فى المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ مقدما استقالته إذا لم تكن الإجراءات التأديبية قد اتخذت ضده خلال الشهر التالي لانقطاعه عن العمل

ومن حيث أن مناط أعمال قرينة الاستقالة الضمنية أو الحكمية المنصوص عليها فى المادة ٩٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ هو أن يكون فى مكنة الجهة الإدارية تطبيق تلك القرينة فى حق العامل بسبب انقطاعه عن العمل بعد تقرير موقفها فى ضوء ما بيديه العامل من اعتراضات وذلك خلال المدة المنصوص عليها فى المادة المشار إليها , ومن ثم فإذا قدم العامل المنقطع خلال تلك المدة أعذارا يبرر بها انقطاعه أقل يد الجهة الإدارية عن اعتباره مستقيلا طبقا لنص المادة ٩٨ المشار إليه وبالتالي لا تبدأ مدة لشهر المنصوص عليها فى تلك المادة إلا من التاريخ الذي يستبين فيه للجهة الإدارية حقيقة موقف العامل المنقطع بعد تقرير ما أبداه من أعذار وزوال المانع من تحديد موقفها , ويكون لها خلال شهر محسوبا من التاريخ المشار إليه اتخاذ الإجراءات القانونية ضده وعندئذ يمتنع أعمال قرينة الاستقالة الضمنية فى حقه . (الطعن رقم ٥٤٤ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٨٦/١١/١)

وقــد قضــي بــأن : إن نص المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد أنشأ قرينتين قانونيتين - القرينة الأولى هي قرينة تقديم الاستقالة وهى مستفادة من واقعة الانقطاع عن العمل مدة متصلة تزيد على خمسة عشر يوما أو مدد منقطعة تزيد على ثلاثين يوما خلال السنة بدون إذن ودون عذر مقبول وذلك بعد توجيه الإنذار المشار إليه فى النص ,أما القرينة الثانية فهى قرينة قبول الاستقالة وهى مستفادة عن انقضاء مدة الشهر التالي للانقطاع دون اتخاذ إجراءات تأديبية خلالها . (الطعن رقم ١٦٤١ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٤/٦/٧) وبأنه "من حيث أن الجهة الإدارية المختصة قد أحالت المطعون ضدها إلى التحقيق الإداري بتاريخ ١٩٨٥/١/٦ مستخدمة فى ذلك الرخصة المخولة لها قانونا طبقا لنص المادة ٩٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فى اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد العامل المتقطع عن عمله بدون إذن أو عذر مقبول , , وإذ كانت هذه الإجراءات قد اتخذت خلال الشهر التالي للانقطاع , فمن ثم فإن الجهة الإدارية تعتبر قد أفصحت عن اتجاه إرادتها إلى الإبقاء على رابطة التوظف التى تربطها بالمطعون ضدها ومن ثم تعتبر خدمة المطعون ضدها مستمرة ,ولا يجوز إجبار الجهة الإدارية على إصدار قرار بإنهائها , وكذلك لا يكون ثمة قرار سلبى بالامتناع عن أنها خدمة المطعون ضدها - حيث لا تلتزم الجهة الإدارية فى هذه الحالة بإصدار هذا القرار - وبالتالي يعد طلب إيقاف تنفيذه غير قائم على سند عن القانون خليقا بالرفض . (الطعن رقم ٢٠٦٢ لسنة٣١ ق جلسة ١٩٨٧/٠/٢٧) وبأنه " الواضح من عبارة نص المادة ٩٨ المشار إليه - أنها اكتفت لعدم أعمال قرينة الاستقالة الضمنية من جانب الجهة الإدارية وهى قرينة مقررة لصالح الإدارة - باتخاذ هذه الجهة أى إجراء يدخل ضمن دائرة الإجراءات التأديبية , فقد وردت العبارة الدالة على ذلك في صيغة العموم ولم يرد بالنص ما يخصصها ولم تشترط المادة أن يكون هذا الإجراء التأديبى بالإحالة إلى النيابة الإدارية أو المحكمة التأديبية - وإنما نصت على مجرد اتخاذ الإدارة " إجراءات تأديبية " أيا كانت هذه الإجراءات , ويندرج فيها بلا شك إحالة العامل إلي التحقيق بمعرفة الشئون القانونية للجهة التابع

لها أو رئاستها , وقد ورد النص على التحقيق كإجراء من الإجراءات التأديبية فى الفصل الحادى عشر من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فى شأن العاملين المدنيين بالدولة (المواد من ٧٨-٩٣) تحت عنوان التحقيق مع العاملين وتأديبهم , ولم يفرق المشرع فى هذا الصدد بين تحقيق تقوم به الجهة الإدارية وتحقيق تجريه النيابة الإدارية . (الطعن رقم ٢٢٨٥ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٨٧/٣/١٧) وبأنه "ومن حيث أعمال قرينة الاستقالة يقتضي تحديد المقصود بالانقطاع الذى يبدأ منه ميعاد الشهر الذى تعتبر الاستقالة مقبولة بانتهائه دون اتخاذ إجراءات تأديبي ومن حيث أنه بالنظر إلى أن قرينة الاستقالة لا يمكن أن تنطبق إلا بعد تحقق قرينة تقديم الاستقالة – وهذه القرينة الأخيرة لا تتحقق إلا بالقضاء مدة الانقطاع المنفصل (١٥ يوما) أو الانقطاع المتقطع لمدة تزيد على ٣٠ يوما فى السنة , كما أن المشرع حدد المدة التى تعتبر الاستقالة مقبولة سواء فى الاستقالة الضمنية والاستقالة الصريحة (المادة ٩٧ من القانون المذكور) فإن المعنى المقصود الذى يبدأ منه الانقطاع الذى تتحقق به قرينة تقديم الاستقالة – اليوم السادس عشر من الانقطاع المتصل أو المستمر أو المتوالى أو اليوم الحادى والثلاثين من الانقطاع المتقطع أو غير المتصل ولا محل للاحتجاج بنص المادة المذكورة على أن الخدمة تعتبر منتهية من تاريخ الانقطاع المتصل أى من بداية الانقطاع المتصل – لأن هذا النص ورد فى نطاق الآثار المترتبة على تحقق قرينة قبول الاستقالة بحكم القانون – على خلاف الآثار المترتبة على ذلك فى حالة الانقطاع المتقطع وهى انتهاء الخدمة من اليوم التالى لاكتمال مدته – أما النص المنشئ لقرينة قبول الاستقالة فقد ورد عاما مطلقا ليشمل حالتى الانقطاع المتصل والمتقطع وتوحيد الحكم فيها يقتضى اكتمال مدة الانقطاع التى تتحقق به قرينة تقديم الاستقالة ومن حيث أن المستظهر من الأوراق أن المطعون ضدها انقطعت عن العمل بغير إذن اعتبارا من ١٩٨٥/٩/١ واستمر انقطاعها أكثر من خمسة عشر يوما متتالية ومن ثم تكون قرينة الاستقالة قد تحققت فى شأنها من اليوم التالى لانقضاء خمسة عشر يوما من تاريخ بدء الانقطاع – ويكون للإدارة أما اعتبار خدمتها منتهية من تاريخ الانقطاع أو اتخاذ الإجراءات التأديبية قبلها خلال الشهر التالى لتاريخ تحقق قرينة الاستقالة واكتمالها . (الطعن رقم ١١٦١ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٨٧/٤/٢١)

- رابعا : إذا انقطع العامل عن العمل وتم اعذاره وتوافر فى حقه الاستقالة الضمنية يجب على جهة الإدارة أن تصدر قراراً بإنهاء خدمة العامل

وقـد قضـي بـأن : استقر قضاء هذه المحكمة على أن القرارات السلبية بالامتناع عن إنهاء الخدمة تطبيقا لحكم المادة ٩٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ متى توافرت شروط أعمال قرينة الاستقالة الحكمية لا تندرج المنازعات الخاصة بها ضمن المنازعات المنصوص عليها فى البنود ثالثا ورابعا وتاسعا عن المادة ١٠ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ – وبالتالى لا ينطبق عليها الحكم الوارد بنص المادة ١٢ من قانون مجلس الدولة ولا تخضع لقيد التظلم الوجوبى قبل طلب إلغائها – ومن ثم تخرج عن نطاق تطبيق نص المادة ٤٩ من قانون مجلس الدولة المشار إليها ويقبل طلب وقف تنفيذها مؤقتا لحين الفصل فى موضوع الدعوى المقامة بإلغائها . (الطعن رقم ٢٠٦٣ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٨٧/١٠/٢٧) وبأنه " امتناع الإدارة عن إنهاء خدمة العامل الذى انقطع عن العمل وانتهت خدمته وفقا لحكم القانون دون مبرر قانونى

يمثل عقبة قانونية تحرمه من السفر والانتقال ما دام الثابت من جواز سفره أو بطاقته العائلية أو الشخصية أنه موظف بها - إذ أن الأمر يحتاج إلى موافقتها على السفر - كما يمنعه من تغيير بيانات بطاقته العائلية أو الشخصية كذا عدم أفادته من مدة خبرته السابقة فى الوظيفة الجديدة عند تقدمه إلى عمل آخر يتكسب منه - وهى كلها أمور تقيد حريته وتشكل قيدا عليها وتتعارض مع ما كفله الدستور من حرية الانتقال والهجرة والعمل فى حدود القانون , ومما لا شك فيه أن الاعتداء على الحريات أو تقيدها بلا موجب من القانون هو ابرز الصور التى يترتب عليها نتائج يتعذر تداركها مما يتوافر معه ركن الاستعجال . (الطعن رقم ١٢٢ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٨/١/٢٦)

استطالة الأمد بين صدور القرار مثار الطعن وبين سلوك سبيل دعوى الإلغاء هو مما يرجح العلم بالقرار :

أن العلم بالقرار الذى يعول عليه فى مجال سريان ميعاد دعوى الإلغاء يتعين أن يكون بالغاً حد اليقين بحيث لا يقوم على ظن أو يبنى على افتراض إلا أن هذا المبدأ لا ينبغى اتخاذه ذريعة للطعن على القرارات الإدارية مهما طال عليها الأمد لذلك فإن استطالة الأمد بين صدور القرار مثار الطعن وبين سلوك سبيل دعوى الإلغاء هو مما يرجح العلم بالقرار إذ على العامل أن ينشط دائما إلى معرفة القرارات التى من شانها المساس بمركزه القانوني أن يبادر إلى اتخاذ إجراءات اختصاصها فى الوقت المناسب خاصة وأن تحديد ميعاد الطعن بستين يوما من تاريخ العلم بالقرار إنما يتغيا استقرار المراكز القانونية وعدم زعزعتها درءا لتعرض الأوضاع الإدارية للاضطراب فليس من ريب فى أن الإدعاء بعدم العلم حال استطالة الأمد مؤداه إهدار المراكز القانونية التى استتبت على مدار السنين وهو ما لا يمكن قبوله , وغنى عن البيان أن المدة التى لا يقبل بانقضائها التذرع بانتفاء العلم بالقرار إنما تتحدد بالمدى المعقول وفقا لتقدير القاضي الإداري تحت رقابة المحكمة الإدارية العليا أخذا فى الاعتبار ظروف وملابسات كل حالة على حدة استهداء باعتبارات وضع القرار موضع التنفيذ وما إذا كان مقتضاه يتحقق معه العلم بحكم اللزوم من عدمه , كذلك لا يستوي فى هذا الصدد من ثبت وجوده خارج أرض الوطن ومن كان مقيما بالداخل ولا من حالت دون علمه قوة قاهرة وذلك الذي تخلف فى حقه هذا الاعتبار (الطعن رقم ٦٣ لسنة ٤١ ق جلسة ٢٠٠٠/١/٢٩)

ومن حيث أن تحديد ميعاد الطعن على القرارات الإدارية بستين يوما من تاريخ العلم بالقرار مرده فى الفقه والقضاء الإداريين إلى ثبات المراكز القانونية وعدم زعزعتها وليس من شك أن فوات مدة طويلة على صدور القرار واستتباب المراكز القانونية على مدار السنين يجعل القرار حصينا من السحب والإلغاء فإن استطالة الأمد بين صدور القرار مثار الطعن وبين سلوك سبيل دعوى الإلغاء يقيم قرينة قانونية على تحقق العلم اليقينى بتلك القرار المطعون عليه حيث كان على العامل أن ينشط دائما إلى معرفة القرارات التى من شأنها المساس بمركزه وكذلك الصادرة فى شأن زملائه المعاصرين له العاملين فى ذات الجهة الإدارية التى يعمل بها وكان مكن الميسور عليه دائما وأمامه هذا الوقت الطويل أن يحدد مركزه القانونى منهم وان يطعن فى ميعاد مناسب ولا دعاء بغير ذلك والأخذ به أن يؤدى إلى إهدار مراكز قانونية استقرت على مر السنين . (الطعنان رقما ٦٥٤٢ لسنة ٤٢ ق ٦٩٠ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٩٩/١٠/٣٠)

أن العلم بالقرار الذى يعول عليه فى مجال سريان ميعاد دعوى الإلغاء يتعين أن يكون بإلغاء حد اليقين بحيث لا يقوم على ظن أو يبنى على افتراض إلا أن هذا المبدأ لا ينبغى اتخاذه ذريعة للطعن على القرارات الإدارية مهما طال عليها الأمد لذلك فإن استطالة الأمد بين صدور القرار مثار الطعن وبين سلوك سبيل دعوى الإلغاء هو مما يرجح العلم بالقرار إذ على العامل أن ينشط دائما إلى معرفة القرارات التى من شأنها المساس بمركزه القانوني أن يبادر إلى اتخاذ إجراءات اختصاصها فى الوقت المناسب خاصة وأن تحديد ميعاد الطعن بستين يوما من تاريخ العلم بالقرار إنما يتغيا استقرار المراكز القانونية وعدم زعزعتها درءا لتعرض الأوضاع الإدارية للاضطراب فليس من ريب فى أن الإدعاء بعدم العلم حال استطالة الأمد مؤداه إهدار المراكز القانونية التى استتبت على مدار السنين وهو ما لا يمكن قبوله , وغنى عن البيان أن المدة التى لا يقبل بانقضائها التذرع بانتفاء العلم بالقرار إنما تتحدد بالمدى المعقول وفقا لتقدير الإداري تحت رقابة المحكمة الإدارية العليا أخذا فى الاعتبار ظروف وملابسات كل حالة على حدة استهداء باعتبارات وضع القرار موضع القرار التنفيذ وما إذا كان مقتضاه يتحقق معه العلم بحكم اللزوم من عدمه , كذلك لا يستوي فى هذا الصدد من ثبت وجوده خارج أرض الوطن ومن كان مقيما بالداخل ولا من حالت دون علمه قوة قاهرة وذلك الذي تخلف فى حقه هذا الاعتبار . (الطعن رقم ٢٠٥٥لسنة ٤٠ ق جلسة ٢٠٠٠/٣/٢٥)

ومن حيث أن تحديد ميعاد الطعن على القرارات الإدارية بستين يوما من تاريخ العلم بالقرار مرده فى الفقه والقضاء الإداريين إلى ثبات المراكز القانونية وعدم زعزعتها وليس من شك أن فوات مدة طويلة على صدور القرار واستتاب المراكز القانونية على مدار السنين يجعل القرار حصينا من السحب والإلغاء فإن استطالة الأمد بين صدور القرار مثار الطعن وبين سلوك سبيل دعوى الإلغاء يقيم قرينة قانونية على تحقق العلم اليقينى بتلك القرار المطعون عليه حيث كان على العامل أن ينشط دائما إلى معرفة القرارات التى من شأنها المساس بمركزه وكذلك الصادرة فى شأن زملائه المعاصرين له العاملين فى ذات الجهة الإدارية التى يعمل بها وكان مكان الميسور عليه دائما وأمامه هذا الوقت الطويل أن يحدد مركزه القانونى منهم وأن يطعن فى ميعاد مناسب ولا ادعاء بغير ذلك والأخذ به أن يؤدى إلى إهدار مراكز قانونية استقرت على مر السنين . (الطعن رقم ٤٠٦٣ لسنة ٤٠ ق جلسة ٢٠٠٠/١/٢)

إن العلم بالقرار الذى يعول عليه فى مجال سريان ميعاد دعوى الإلغاء يتعين أن يكون بالغا حد اليقين بحيث لا يقوم على ظن أو يبنى على افتراض إلا أن هذا المبدأ لا ينبغى اتخاذه ذريعة للطعن على القرارات الإدارية مهما طال عليها الأمد لذلك فإن استطالة الأمد بين صدور القرار مثار الطعن وبين سلوك سبيل دعوى الإلغاء هو مما يرجح العلم بالقرار إذ على العامل أن ينشط دائما إلى معرفة القرارات التى من شانها المساس بمركزه القانوني أن يبادر إلى اتخاذ إجراءات اختصاصها فى الوقت المناسب خاصة وأن تحديد ميعاد الطعن بستين يوما من تاريخ العلم بالقرار إنما يتغيا استقرار المراكز القانونية وعدم زعزعتها درءا لتعرض الأوضاع الإدارية للاضطراب فليس من ريب فى أن الإدعاء بعدم العلم حال استطالة الأمد مؤداه إهدار المراكز القانونية التى استتبت على مدار السنين وهو ما لا يمكن قبوله , وغنى عن البيان أن المدة التى لا يقبل بانقضائها التذرع بانتفاء العلم بالقرار إنما تتحدد بالمدى المعقول وفقا لتقدير القاضى الإداري تحت رقابة المحكمة الإدارية

العليا أخذا فى الاعتبار ظروف وملابسات كل حالة على حدة استهداء باعتبارات وضع القرار موضع التنفيذ وما إذا كان مقتضاه يتحقق معه العلم بحكم اللزوم من عدمه , كذلك لا يستوي فى هذا الصدد من ثبت وجوده خارج أرض الوطن ومن كان مقيما بالداخل ولا من حالت دون علمه قوة قاهرة وذلك الذى تخلف فى حقه هذا الاعتبار (الطعن رقم ٢٧٦٢ لسنة ٤٠ ق جلسة ٢٠٠٠/٢/٢٦)
- خامسا :المشرع اعتبر العامل الذى يلتحق بخدمة جهة أجنبية بغير موافقة الحكومة المصرية مقدما استقالته وأن هذه الاستقالة تعتبر مقبولة بقوة القانون إذا لم تبادر الجهة الإدارية باتخاذ الإجراءات التأديبية قبل هذا العامل خلال أجل محدد
وقـد قضـي بـأن : ومن ثم فإنه لذلك ونظرا لأن الثابت بالأوراق أن الطاعنة قد التحقق بخدمة الحكومة الليبية اعتبارا من ١٩٧٩/٨/٦ وحتى ١٩٨٣/٥/٢٩ طبقا للصورة الضوئية لكتاب أمانة اللجنة التنمية للتعليم ببلدية طرابلس الموجه إلى المراقب المالى بتاريخ ١٩٨٣/٤/٢٣ والمودع بحافظة مستندات الطاعنة بجلسة ١٩٩٣/٦/١٦ والإقرار الصادر منها بتاريخ ١٩٨٥/٩/١٩ والطلب المقدم لاعادتها إلى الخدمة فى ١٩٨٥/٩/١١ والمودعين بملف خدمتها وذلك دون أن تحتوى الأوراق على ما يفيد حصولها على موافقة الحكومة المصرية لعملها لدى الحكومة الليبية خلال مرافقتها لزوجها المعار لتلك الحكومة – بحسبان حصولها على شهادة بمدة خبرتها لا يفيد موافقة الحكومة المصرية على اشتغالها لدى أية جهة أجنبية , كما أجدبت الأوراق على ما يفيد اتخاذ الإجراءات التأديبية قبل الطاعنة فى هذا الشأن- فتكون خدمة الطاعنة فى هذا الشأن – فتكون خدمة الطاعنة منتهية بحكم القانون وذلك دون ما حاجة إلى توجيه إنذار إليها قبل صدور هذا القرار – ذلك لأن الإنذار الذى أوجبه المشرع مقصور على حالة الانقطاع عن العمل بصريح نص المادة ٩٨ دون أن تمتد إلى حالة الالتحاق بخدمة حكومة أجنبية إذ أن تلك المادة نصت على أن: وفى الحالتين السابقتين يتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية أى أن المشرع قد استلزم الإنذار فى حالتى الانقطاع المستمر والمتقطع بينما لم يستلزم هذا الإنذار بالنسبة لحالة الالتحاق بخدمة دولة أجنبية ومن حيث أنه بالنسبة للسبب الأخير من أسباب الطعن والقائم على أنها قد طلبت من جهة الإدارة تسلمها العمل قبل إصدار قرار إنهاء خدمتها الأمر الذي كان يحول دون الإدارة وإصدار هذا القرار , فإن هذا السبب لا يسانده القانون نظرا لأن إنهاء خدمة الطاعن قد تم بحكم القانون وبغير حاجة إلى إصدار قرار إيجابي حيث تنتهي الخدمة طبقا لصريح نص المادة ٩٨ سالفة الإشارة بقوة القانون واعتبارا من تاريخ الالتحاق بخدمة الجهة الأجنبية وذلك دونما تدخل من جهة الإدارة لإصدار مثل هذا القرار طالما لم تستخدم الرخصة المخولة إياها باتخاذ الإجراءات التأديبية خلال الأجل الذى حدده القانون . (الطعن رقم ٣٧٠٠ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٩٤/١/٢٥) وبأنه " ومن حيث أن المشرع فى المادة ٩٨ – اعتبر العامل مقدما استقالته إذا التحق بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية , وأقام المشرع هذه القرينة القانونية علي أساس أن الالتحاق بالعمل بجهة أجنبية دون ترخيص يقوم على أساس أن ذلك يعبر عن رغبة العامل ونيته فى هجر وترك وظيفته فى مصر , ومن ثم فيجب أن يثبت بدليل قاطع وواضح أن العامل بخدمة الجهة الأجنبية , بما يكشف حقا عن نية العامل فى الاستقرار والعمل بتلك الجهة وترك عمله فى بلده مصر , وإلا فلا محل لأعمال حكم المادة ٩٨

المشار إليها ومن حيث أنه وإن كان لمحكمة الموضوع حرية تكوين عقيدتها مما هو مطروح عليها من مستندات ووقائع تشكل سببا للقرار الإداري إلا أن لمحكمة الطعن رقابة قضائية على سلامة هذا الدليل ووجوب أن يكون مستخلصا استخلاصا سائغا من الأوراق ومن حيث أنه من المقرر قضاء أنه يجب إيراد الأدلة التي استندت إليها المحكمة فى قضائها وبيان مؤداها , فيجب سرد مضمون كل دليل ومؤداه لتبين منه مدى تأييده للواقعة كما اقتنعت بها المحكمة ومبلغ اتساقه مع باقي الأدلة إلا اتسم الحكم بالقصور الذي يجوز معه قانونا الطعن عليه ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد استند فى قضائه إلى تطبيق حكم المادة ٩٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وأيد القرار المطعون فيه فيما انتهى إليه من إنهاء خدمة الطاعنة لالتحاقها بالعمل بكلية البنات بالمملكة العربية السعودية اعتبارا من ١٩٨٤/٨/١٩ بدون ترخيص - دون أن يبين الدليل الذى استند إليه فى ذلك ومؤداه ومضمونه حتى يتبين أنه الحق ولتمارس محكمة الطعن رقابتها على مدى تأييد هذا الدليل بما تضمنه من تأييد الواقعة التى أخذت بها المحكمة وجعلتها أساسا لقضائها - فإن قضاء المحكمة يكون مشوبا بالقصور الذى يوجب إلغاؤه ومن حيث أن هذا الخطاب الذى استندت إليه الجامعة كدليل على التحاق الطاعنة بكلية البنات بالمملكة العربية السعودية لا يقطع يقينا بوجود علاقة عمل , وفقا لقوانين ولوائح المملكة العربية السعودية بما يمكن تسمية التحاق بالعمل وفقا لقوانين التوظف - حتى يمكن ترتيب الأثر القانونى المترتب على ذلك - وأن الخطاب تضمن أن المذكورة بدأت إقامتها اعتبارا من ١٤٠٤/١١/٢٢ هـ دون أن يوضح مضمون تلك الإقامة - وهل هى إقامة مع زوجها بالمملكة - كما لم يكشف الخطاب عن الكلية التى تعمل بها وسند ذلك العلاقة وطبيعتها وموضوعها , ومن ثم فإن مضمون الخطاب لا يكشف بوضوح ويقطع بوجود علاقة عمل دائما ومستمرة مما يمكن اعتباره التحاقا بخدمة جهة أجنبية بمفهوم قوانين التوظف - وخاصة أن الجامعة لم تقدم خطابها المؤرخ ١٩٨٦/٣/٣٥ المؤرخ ١٩٨٦/٣/٣٥الموجه إلى الإدارة العامة لتعليم البنات بالسعودية وما هو موضوعه الذى ألمح إليه الرد الوارد من الإدارة المذكورة يخاطبها السابق الإشارة إليه - والذى أشار إلى تزويد عميدة الكلية للتنبيه على الطاعنة لموافاة الجامعة بشيك بمبلغ ١٢٩ جنيها قيمة اشتراك التأمينات بنسبة ٦ % وهو ما يشير إلى أن الجامعة طلبت من الطاعنة إرسال قيمة اشتراك التأمينات على أساس أنها تعمل بالمملكة العربية السعودية وهو ما يفيد ضمنا وبوضوح موافقة الجامعة على ذلك على فرض وجود علاقة عمل بما لا يجوز للجامعة بعد هذه الموافقة الضمنية - أن تتخذ من هذه الواقعة سببا لإنهاء خدمة الطاعنة .(الطعن رقم ٣٠٤٠ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٤/٤/٢٦)

- سادسا : إنهاء الخدمة لارتكاب جريمة مخلة بالشرف

المادة (١٨) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المادة (٩٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المؤمن عليه الذي انتهت خدمته بالاستقالة الحكمية يستحق معاشا اعتبارا من أول الشهر الذي تحققت فيه الواقعة المنهية للخدمة وهى واقعة الانقطاع عن العمل بغير عذر تقبله جهة الإدارة أكثر من خمسة عشر يوما متتالية وعدم اتخاذ الإجراءات التأديبية ضده خلال الشهر التالي للانقطاع - يجب على العامل أن يتقدم

بطلب المعاش والمبالغ المستحقة طبقا لقانون التأمين الاجتماعي في ميعاد أقصاه خمس سنوات من التاريخ الذي نشأ فيه سبب الاستحقاق وإلا انقضى الحق في المطالبة بها - متى تحققت قرينة الاستقالة الضمنية يجب على جهة الإدارة أن تصدر قرارا بإنهاء خدمة العامل المنقطع عن عمله ويجب عليها إخطار ذوي الشأن والأجهزة المختصة بالقرار لترتيب الآثار التي قررها القانون لصدوره - لا يجوز لجهة الإدارة أن تصدر قرارا وتخفيه عن ذوي الشأن بغية عدم أعمال الآثار المترتبة عليه ثم تظهره وقتما تشاء بعد أن تفوت على صاحب الشأن المواعيد المقررة قانونا للمطالبة بالحقوق المترتبة على القرار . (الطعن رقم ٣٦/١٧٣٦ق جلسة ١٩٩٤/١٠/٢٩)

- سابعا : إنها ء الخدمة تطبيقا لنص المادتين ٩٧ , ٩٨

المادتان ٩٧ , ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة - تقوم الاستقالتان الصريحة والضمنية على إرادة العامل فالأولى تستند إلى طلب كتابي يقدم منه والثانية تقوم على اتخاذه موقفا ينبئ نيته فى الاستقالة بحيث لا تدع ظروف الحال أى شك فى دلالته كل حقيقة المقصود ويتمثل فى الإصرار على الانقطاع عن العمل - هذه الإرادة من جانب العامل بالنسبة إلى نوعى الاستقالة هى التى تمثل ركن السبب فى القرار الإداري وهو قرار انتهاء الخدمة - ينبغي لأعمال حكم المادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ مراعاة إجراء شكلي هو إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه عن العمل لمدة خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية - هذا الإجراء الجوهري يقصد منه أن تستبين جهة الإدارة إصرار أساس على تركه العمل وعزوفه عنه وفى ذات الوقت إعلامه بما يراد اتخاذه من إجراء حياله بسبب الانقطاع وتمكينا له من أبداه عذره وقبل اتخاذ الإجراء - لا وجه لأعمال قرينة الاستقالة الضمنية إذا اتخذت الإدارة الإجراءات التأديبية خلال الشهر التالى للانقطاع - ليس صحيحا ما يقال بأن خدمة العامل المنقطع عن عمله لا تنتهى إلا بالقرار الإدارى بانتهاء خدمته - أساس ذلك : أن خدمة العامل المنقطع , تعتبر منتهية بقوة القانون طبقا لنص المادة (٩٨) المشار عليها . (الطعن رقم ٣٧/٣٩٥ ق جلسة ١٩٨٦/٣/٢)

وقـد قضـي بـأن : المادة (٩٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - أن المشرع أقام قرينة قانونية قابلة لإثبات العكس مقتضاها اعتبار العامل مستقيلا استقالة ضمنية إذا انقطع عن العمل المدد المحددة بهذا النص بغير إذن غير أن هذه القرينة مقررة لصالح الجهة الإدارية أن شاءت أعملتها واعتبر خدمة العامل المنقطع عن العمل منتهية اعتبارا من تاريخ الانقطاع وإن شاءت لم نعملها واتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالى للانقطاع فإذا لم تتخذ ضده الإجراءات التأديبية خلال تلك الفترة فإن مسلك الجهة الإدارية يكشف عن اتجاه إرادتها إلى أعمال تلك القرينة مستقبلا استقالة ضمنية وإنهاء خدمته - ويجب لاعتبار العامل مقدما استقالته مراعاة إجراء شكلى حاصله إلزام جهة الإدارة بإنذاره كتابة بعد انقطاعه عن العمل وهذا الإجراء الجوهرى بقصد منه أن تستبين الجهة الإدارية مدى إصرار العامل على ترك العمل وعزوفه عنه وفى ذات الوقت إعلانه بما يراد اتخاذه من إجراء حياله بسبب انقطاعه عن العمل وتمكينه من إبداء عذره قبل اتخاذ هذا الإجراء - مقتضى ذلك ولازمه أنه متى تبين عزوف العامل عن الوظيفة بما لا يحتمل الجدل أو الشك فإن الإصرار على القول بضرورة الإنذار

فى مثل هذه الظروف أمر لا مبرر له ولا جدوى منه ذلك أن انقطاع العامل مدة طويلة استمرت سنوات عدة عقب انتهاء إعارته أو أجازته دون أن يحاول طوال هذه المدة أن يخاطب الجهة الإدارية بما يفيد أن هناك عذرا مقبولا يبرر الانقطاع , كما أن المنطق والمعقول طبقا للمجرى العادي لأمور لو أن العامل لديه رغبة فى الحفاظ على وظيفته أن يبادر بتقديم أسباب انقطاعه عن العمل دون اكتمال مدة انقطاعه القانونية حتى حمل هذه الأسباب على رغبته فى عدم ترك الوظيفة , أما إذا لم يفعل العامل ذلك واستطالت مدة انقطاعه زمنا طويلا فإن الانقطاع عن العمل طوال هذه المادة وخلو الأوراق من ثمة ما يفيد أى اتصال بين العامل وجهة عمله بكافة وحدة القطع بأن العامل لا يرغب فى وظيفته . (الطعن رقم ٧٦٤٦ لسنة ٤٤ ق جلسة ٢٠٠٠/١١/١٨) وبأنه " المادة (١٨) من قانون التأمين الإجماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المادة (٩٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المؤمن عليه الذى انتهت خدمته بالاستقالة الحكمية يستحق معاشا اعتبارا من أول الشهر الذى تحققت فيه الواقعة المنهية للخدمة وهى واقعة الانقطاع عن العمل بغير عذر تقبله جهة الإدارة أكثر من خمسة عشر يوما متتالية وعدم اتخاذ الإجراءات التأديبية ضده خلال الشهر التالى للانقطاع - يجب على العامل أن يتقدم طلب المعاش والمبالغ المستحقة طبقا لقانون التأمين الاجتماعي فى ميعاد أقصاه خمس سنوات من التاريخ الذى نشأ فيه سبب الاستحقاق وإلا انقضى الحق فى المطالبة بها - متى حققت قرينة الاستقالة الضمنية يجب على جهة الإدارة أن تصدر قرارا بإنهاء خدمة العامل المنقطع عن عمله ويجب عليها إخطار ذوى الشأن والأجهزة المختصة بالقرار لترتيب الآثار التى قررها القانون لصدوره - لا يجوز لجهة الإدارة أن تصدر قرارا وتخفيه عن ذوى الشأن بغية عدم أعمال الآثار المترتبة عليه ثم تظهره وقتما تشاء بعد أن تفوت على صاحب الشأن المواعيد المقررة قانونا للمطالبة بالحقوق المترتبة على القرار . (الطعن رقم ١٧٣٦ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٤/١٠/٢٩) وبأنه " المادة (١٨) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المادة (٩٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المؤمن عليه الذى انتهت خدمته بالاستقالة الحكمية يستحق معاشا اعتبارا من أول الشهر الذى تحققت فيه الواقعة المنهية للخدمة وهى واقعة الانقطاع عن العمل بغير عذر تقبله جهة الإدارة أكثر من خمسة عشر يوما متتالية وعدم اتخاذ الإجراءات التأديبية ضده خلال الشهر التالي للانقطاع - يجب على العامل أن يتقدم بطلب المعاش والمبالغ المستحقة طبقا لقانون التأمين الاجتماعي فى ميعاد أقصاه خمس سنوات من التاريخ الذى نشأ فيه سبب الاستحقاق وإلا انقضى الحق فى المطالبة بها - متى تحققت قرينة الاستقالة الضمنية يجب على جهة الإدارة أن تصدر قرارا بإنهاء خدمة العامل المنقطع عن عمله ويجب عليها إخطار ذوى الشأن والأجهزة المختصة بالقرار لترتيب الآثار التى قررها القانون لصدوره - لا يجوز لجهة الإدارة أن تصدر قرارا وتمكنه وتخفيه عن ذوى الشأن بغية عدم أعمال الآثار المترتبة عليه ثم تظهره وقتما تشاء بعد أن تفوت على صاحب الشأن المواعيد المقررة قانونا للمطالبة بالحقوق المترتبة على القرار . (الطعن رقم ١٧٣٦لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٤/١٠/٢٩) وبأنه " المادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢بإصدار قانون مجلس الدولة القرارات السلبية بالامتناع عن إنهاء خدمة العامل

متى توافرت أعمال قرينة الاستقالة الضمنية لا تندرج المنازعات الخاصة بها ضمن المنازعات المنصوص عليها في البنود ثالثا ورابعا وتاسعا من المادة ١٠ من قانون مجلس الدولة - مؤدى ذلك : عدم خضوع هذه القرارات لقيد التظلم الوجوبي قبل طلب إلغائها - يقبل طلب وقف تنفيذها مؤقتا لحين الفصل في موضوع الدعوى المقامة بإلغائها (الطعن رقم ٢٠٦٢ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٨٧/١٠/٢٧)

- ثامنا : عدم سريان حكم المادة ٩٨ على المكلفين و المجند

ومن حيث أن القانون رقم ٢٩لسنة ١٩٧٤ في شأن تكليف الأطباء والصيادلة وأطباء الأسنان وهيئات التمريض والفنيين الصحيين والفئات الطبية الفنية المساعدة - ينص في مادته الأولى على أن " لوزير الصحة تكليف خريجى كليات الطب والصيدلة وطب الأسنان والمعاهد والمدارس والمراكز التى تعد أو تخرج أفراد هيئات التمريض والفنيين والصحيين وغيرهم من الفئات الطبية الفنية المساعدة المتمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية في الحكومة أو في وحدات الإدارة المحلية أو الهيئات العامة والوحدات التابعة لها أو المؤسسات العامة والوحدات التابعة لها أو القطاع الخاص وذلك لمدة سنتين , ويجوز تجديد التكليف لمدة أخرى مماثلة "

وتنص المادة ٤ من القانون المذكور على أن : يصدر وزير الصحة قرارات تكليف الخاضعين لأحكام هذا القانون ويعتبر المكلف معينا في الوظيفة التى كلف للعمل فيها من تاريخ صدور القرار وعليه أن يتسلم العمل خلال خمسة عشر يوما على الأكثر من تاريخ إخطاره به بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول " .

وتنص المادة ٦ بأنه " على المكلف أن يقوم بأعمال وظيفته ما بقى التكليف"

ومن حيث أن مفاد ما تقدم أنه لا يجوز للمطعون ضده باعتباره طلبا مكلفا الانقطاع عن عمله قبل انتهاء مدة التكليف فذلك لا يعقبه من الالتزام المفروض عليه قانونا , وإلا كان امتناعه عن أداء أعمال التكليف تحريرا له بإرادته وحده عن أداء واجب التكليف على عكس ما يقضى به نص القانون الصادر بناء عليه قرار التكليف وبالتناقض مع الطبيعة القانونية لتكليف ببعض الوظائف العامة والتى ابتغى بها المشرع مساهمة الخريجين المشار إليهم خلال فترة محددة بأداء الأعمال والوظائف التى يكلفون بها مشاركة منهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للوطن ووفاء منهم لما قدمت لهم الدولة من خدمة التعليم المجانى تحمل المجتمع كله نفقاته وأعماله أجل تأهيلهم وتخرجهم من المعاهد المشار إليها .

ومن حيث أنه بناء على ذلك - فإن المكلف إذا انقطع عن عمله قبل اكتمال مدة التكليف بدون مبرر أو مقتضى قانوني لا يكون قد أدى الالتزام القانوني المقرر , ويكون قد خالف أحكام القانون وتخلى عن أداء واجب التكليف وعن مساهمته في خدمة الوطن خلال الفترة التى كلف بالخدمة فيها ومن ثم لا يعتبر قد انتهت خدمته لمجرد مضى مدة التكليف سواء كان ذلك عند تقديمه للمحاكمة التأديبية أو عند صدور الحكم ضده .

وبناء عليه فإنه يعامل تأديبيا باعتباره عاملا مكلفا بالخدمة ومنقطعا عن أداء واجبات وظيفته المكلف بالخدمة فيها ويتعين لذلك مجازاته بإحدى العقوبات المقررة باعتباره ما زال بالخدمة . (الطعن رقم ٧٥ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٩٩٣/٦/٢٦)

والمادة (٤٣) من القانون رقم ١٢٧لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون الخدمة العسكرية والوطنية اعتد المشرع بمدة تجنيد العامل واعتبرها فى حكم مدة الخدمة الفعلية فادخلها فى حساب المدة اللازمة للترقية والعلاوات واستحقاق المعاش - ألزم المشرع جهة الإدارة بالاحتفاظ للمجند بوظيفته خلال مدة التجنيد أو الاستبقاء التالية للتجنيد - وجود العامل بالقوات المسلحة لأداء الخدمة العسكرية أو بسبب الاستبقاء لا يؤدى إلى اعتباره منقطعا عن العمل بدون إذن ولا بشيء عن انصراف نيته فى الاستقالة من وظيفته - مؤدى ذلك : أن التجنيد ينفى قرينة الاستقالة الضمنية (الطعن رقم ٢٢٩ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٨٦/٤/١٢)

- تاسعا : تدخل مدة انقطاع العمل ضمن مدة خدمة العامل

تنفيذ الحكم الصادر بإلغاء قرار إنهاء خدمة العامل لانقطاعه عن العمل مع ما يترتب على ذلك من آثار - مؤداه - اعتبار خدمة العامل متصلة وحساب مدتها ضمن المدة المقررة لاستحقاق العلاوة الدورية والترقية - أساس ذلك - أن الأحكام الصادرة بالإلغاء تكون حجة على الكافة وتلك نتيجة لا معدى عنها إدراكا للطبيعة العينية لدعوى الإلغاء - التزام جهة الإدارة بتنفيذ الحكم وإعادة الحال إلى ما كان عليه لو لم يصدر القرار إطلاقا دون أن يكون لجهة الإدارة أن تمتنع عن تنفيذه أو تتقاعس فيه على أى وجه نزولا عند حجية الأحكام وإعلاء لشأنها وإكبارا لسيادة القانون والنزول عند مقتضياته .(فتوى رقم ٨٣٢/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٣/١١/٣٠)

وقـد قضـي بـأن : ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن الطاعن قد انقطع عن العمل اعتبارا من ١٩٧٣/٩/١ وحتى ١٩٨٦/١٠/١٦ وقد خلت الأوراق وملف خدمة الطاعن كما لم تدع جهة الإدارة أنها قامت بإنذاره وهو قد انقطع عن العمل لسنوات - بعد انقطاعه لإعلامه بما يراد اتخاذه من إجراء حياله بسبب انقطاعه عن العمل وهو إجراء لازم وجوهري - واستمر هذا الوضع إلى أن صدر قرار وكيل الوزارة - مدير مديرية التربية والتعليم بتاريخ ١٩٨٦/١٠/١٦ بمجازاة الطاعن بخصم ثلاثين يوما من راتبه واحتساب الفترة من ١٩٧٣/٩/١ حتى تاريخ إقامته بالعمل غيابا بدون مرتب وقد أقيم بالعمل فى ١٩٨٦/١٠/٢٨ الأمر الذى يستفاد منه أن جهة الإدارة لم تتخذ إجراء جوهريا لازما لاعتبار العامل " الطاعن " مستقيلا طبقا لحكم المادة ٩٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة - وأنها سلكت طريق التأديب دون انتهاء خدمته ومفاد ذلك بالضرورة اعتبار خدمته مستمرة فى ضوء أحكام نصوص قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - ومن ثم يغدو القرار رقم ٥ الصادر فى ١٩٨٧/١/٣ وإذ اسقط مدة الانقطاع من مدة خدمة الطاعن واعتبر أقدميته فى أدنى درجات التعيين فى الفئة " الدرجة " الثالثة اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل فى ١٩٨٦/١٠/٢٨ وأن مرتبه هو ٤٨ جنيها بدلا من ١٦٢ جنيها يكون قد قام على غير أساس سليم من القانون فيما تضمنه من إسقاط مدة الانقطاع من مدة خدمة الطاعن وما يترتب على ذلك من آثار . (الطعن رقم ٣٢٥٩ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٤/٨/١٣) وبأنه "ومن حيث أن المادة ٣٦ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أنه " مع مراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها تكون الترقية من الوظيفة التى تسبقها مباشرة فى الدرجة والمجموعة النوعية التى تنتمي إليها , وتنص المادة ٤١ منه على أن " يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التى يشغلها وتستحق العلاوة فى أول

يوليو التالى لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة "، وقد عددت المادة ٨٠ من القانون المشار إليه الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العامل ومن بينها تأجيل موعد استحقاق العلاوة أو الحرمان من نصفها وكذلك تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين ومن حيث أن البين من سياق النصوص المشار إليها أن المشرع لم يربط بين استحقاق العلاوة والترقية وبين مباشرة العمل فعلا ومن ثم لا يجوز الاجتهاد فى استحداث شرط أداء العمل لاستحقاق العلاوة أو الترقية عند استيفاء شروط استحقاق أى متهما طالما خلت النصوص من هذا الشرط إذ يمثل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الدستور الذى يحكم علاقة الموظف بالدولة , ولا يتأتى سلب حق من حقوق الموظف أو إسقاطه عنه أو إلزامه بواجب لا يبيحه نص – والقول بعدم حساب مدة انقطاع العامل ضمن المدة المتطلبة للترقية أو استحقاق العلاوة هو حرمان من العلاوة والترقية من أجلها الحرمان – بل هو بمثابة الجزاء التأديبى فى غير الأحوال التى يسوغ فى غير الأحوال التى يسوغ من أجلها الحرمان – بل هو بمثابة الجزاء التأديبى أنه وطالما أن العلاقة الوظيفية ما فتئت قائمة فلا معدى من ترتيب أثارها وإعمال مقتضاها فلا تنزع مدد منها أو يتهاوى الحق فيها إلا أن يقضى بذلك نص صريح ومن حيث أنه تطبيقا لما تقدم – فإن الثابت من الأوراق أن المدعى انقطع عن عمله الفترة من ١٩٧٩/١٢/٣حتى ١٩٨٢/١٠/١٩ بدون إذن من جهة الإدارة وأنه تم مجازاته من المحكمة التأديبية بخصم شهرين من مرتبه عن فترة الانقطاع – وبالتالي فإن الجهة الإدارية تكون قد اتجهت إلى طريق التأديب عن فترة انقطاع المدعى عن العمل وليس إنهاء خدمته – مما يعنى أن خدمته مستمرة ويتعين تبعا لذلك أعمال آثارها فلا تنزع مدد منها أو ينتقص أي حق من الحقوق التى رتبها المشرع على اعتبار مدة خدمة العامل متصلة ومن بينها استحقاق العلاوات الدورية خلال المدة المشار إليها وغذ الثابت أن الجهة الإدارية قد أسقطت مدة انقطاع المدعى من مدة خدمته وحرمته من العلاوات الدورية المقررة خلال هذه الفترة – فإنها تكون قد خالفت صحيح حكم القانون – ويكون بالتالي طلب المدعى اعتبار مدة خدمته متصلة وأحقيته فى العلاوات الدورية عن المدة المشار إليها سلفا قائما على صحيح حكم القانون . (الطعن رقم ٣٢٩٥ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٤/٧/٩) وبأنه "ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ هو دستور الوظيفة العامة التى يحكم علاقة الموظف بالدولة ولا يتأتى سلب حق من حقوق الموظف أو إسقاطه أو إلزامه بواجب إلا على مقتضى نصوصه ومن ثم انقطع الموظف بدون إذن أو عذر , ولم يتقرر إنهاء خدمته الاستقالة طبقا لحكم المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه فإن علاقته الوظيفية بجهة الإدارة خلال هذه المدة تظل قائمة لا تنفصم ولا يمكن اقتراض عدم قيامها أثناءها حيث لم ينص القانون المذكور على ذلك إذ أن كل ما نص عليه فى المادة ٤٧ هو حرمانه من أجره عن هذه المدة وطالما فإن العلاقة الوظيفية ما زالت قائمة فلا محيص من ترتيب آثارها وأعمال مقتضاها فلا تنزع مدد منها أو يتهاوى الحق فيها إلا أن يقضى بذلك نص صريح فى القانون ومن حيث أن الثابت أن المدعى (الطاعن) انقطع عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول المدة من ١٩٨٣/٩/١٠ حتى ١٩٨٤/٨/٢٦ ولم يتقرر إنهاء خدمته وإنما قضى

بمجازاته من أجل هذا الانقطاع بخصم خمسة عشر يوما من أجره - فمن ثم وإذ قررت الجهة الإدارية لهذا السبب سحب العلاوتين اللتين استحقهما بتاريخي ١٩٨٣/٧/١ و ١٩٨٤/٧/١ - فإنها تكون قد حرمت المدعى من هاتين العلاوتين بدون نص فى القانون الأمر الذي يتعين معه القضاء بأحقيته فى هاتين العلاوتين . (الطعن رقم ٢٦٤٩ لسنة٣٦ ق جلسة ١٩٩٤/١/٢٢)
ترتفع قرينة الاستقالة الضمنية إذا كان الانقطاع بعذر قهري كالمرض فقد قضي بأن: المادة ١٧٧ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ , أن المشرع وضع تنظيما خاصا لمواجهة حالات انقطاع أعضاء هيئة التدريس عن العمل حيث أقام قرينة قانونية تحل محل طلب الاستقالة الصريحة وتقوم مقامها فى رغبة عضو هيئة التدريس ترك وظيفته وهذه القرينة هى انقطاع عضو هي التدريس عن عمله أكثر من شهر بدون إذن أو عذر مقبول وعدم العودة إلى العمل خلال ستة اشهر على الأكثر من تاريخ الانقطاع عن العمل فإذا تحققت هذه الواقعة اعتبرت خدمة عضو هيئة التدريس منتهية بقوة القانون من تاريخ الانقطاع عن العمل على أن هذه القرينة ترتفع إذا أتقضى الافتراض القائم بتقديم عضو هيئة التدريس ما يثبت أن انقطاعه بعذر قهرى كالمرض .
عاملون مدنيون - الإخطار بالمرض للعامل الموجود بالخارج - شروطه - أن يتضمن نتيجة الكشف الطبى وشهادة مصدق عليها من القنصلية المصرية حتى يتعين على الجهة الإدارية عرض الأمر على القومسيون الطبى المختص .
المادة ٩ من لائحة القومسيونات الطبية الصادرة بقرار وزير الصحة رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٧٤ أنه فى الإخطار بالمرض للعامل الموجود بالخارج أن يتضمن نتيجة الكشف الطبى الذى تم بمعرفة طبيين وأن يرفق بهذا الإخطار شهادة مصدقا عليها من القنصلية المصرية بحيث إذا استوفى الإخطار بالمرض لشروطه تعين على الجهة الإدارية التى يتبعها العامل بإحالة الأوراق إلى القومسيون الطبى المختص لأعمال شئونه وذلك باعتماد الأجازة المرضية أو اعتبار المرض الذى يدعيه العامل لا يحول دون عودته إلى أرض الوطن . (الطعن رقم ٩٩٢ لسنة ٤٤ ق جلسة ٢٠٠٠/٢/١٩)
تقوم قرينة الاستقالة الضمنية على نية العامل فى هجر الوظيفة - إذا ثبت بأي طريق أن هناك سببا آخر للانقطاع ينتفي فيه قرينة الاستقالة الضمنية كاقتران الانقطاع بتقديم طلب يثبت فيه مرضه ويطلب فيه إحالته إلى القومسيون الطبي للكشف عليه ويوافق على احتساب هذه المدة أجازة مرضية فإنه تنتفي قرينة الاستقالة . (الطعن رقم ١٩٤٠ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٩٤/٤/١٩)
وتنص المادة (٩٩) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " يصرف للعامل أجره إلى اليوم الذى تنتهى فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمادتين ٨٠ , ٩٤ على أنه فى حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملا أو منقوصا حسب الأحوال لغاية استنفاذ أجازاته المرضية أو أحالته إلى المعاش بناء على طلبه .
وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق أجره حتى تاريخ صدور قرار الاستقالة أو انقضاء المدة التى تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة وفى إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة المؤقتة أو بقرار من رئيس الجمهورية يستحق العامل تعويضا يعادل أجره على أن يتم إبلاغه بالقرار وذلك دون إخلال بحكم الفقرة السابقة " .

المشرع أوجب على جهة الإدارة أن تصرف للعامل أجره حتى اليوم الذى تنتهى فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة فى المادتين ٨٠ , ٩٤ بلوغ سن المعاش والإحالة إلى المعاش وفق جزاء تأديبى ألا أنه مراعاة للجانب الاجتماعي أوجب المشرع فى حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية استحقاق العامل اجره كاملا أو منقوصا حسب الأحوال حتى استنفاذ رصيد أجازته المرضية وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلبه يستحق أجره حتى تاريخ صدور قرار الاستقالة أو انقضاء المدة التى نص عليها القانون (٣٠ , ٤٥ يوما) التى تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة .

وفى حالة إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة المؤقتة أو بقرار من رئيس الجمهورية يستحق العامل تعويضا يعادل أجره إلى أن يتم إبلاغه بالقرار .

وتنص المادة (١٠٠) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " إذا حكم على العامل بالإحالة إلى المعاش أو الفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضا يعادل أجره إلى يوم إبلاغه بالحكم إذا لم يكن موقوفا عن العمل .

ولا يجوز أن يسترد من العامل الذى أوقف عن عمله ما سبق أن صرف له من أجره إذا حكم عليه بالإحالة إلى المعاش أو الفصل " .

افترض المشرع عدة فروض لتاريخ انتهاء خدمة العامل الأول فى حالة الحكم عليه بالإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة يعتبر تاريخ صدور الحكم هو تاريخ إنهاء خدمته والثانى حالة وقف العامل عن عمله فيعتبر تاريخ الوقف هو تاريخ إنهاء الخدمة ويستحق العامل الذى أنهيت خدمته تعويضا يعادل أجره حتى إبلاغه بالحكم إذا لم يكن موقوفا ولا يجوز استرداد ما سبق صرفه من أجر للعامل الموقوف إذا حكم عليه بالإحالة إلى المعاش أو الفصل .

وقـد قضـي بـأن : النزاع الراهن يتعلق ببعض العاملين بإحدى الشركات التابعة للهيئة المصرية العامة للبترول , وكانت المادة ١٤ - المطعون عليها , واردة بلائحة أصدرها مجلس إدارة هذه الهيئة بها أحوال وشروط استحقاق مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بقطاع البترول , ومن بينهم العاملون بالجمعية التعاونية للبترول , وقواعد الجمع بينها وبين مكافأة الميزة الأفضل المقررة لهؤلاء العاملين بموجب نظام الشركة التى يتبعونها , لا ليخرجها من دائرة القانون الخاص , ويدخلها فى منطقة القانون العام , وإنما ليحدد لعلاقتهم بالصندوق المهيمن على تمويل تلك المكافأة وصرفها , ضوابطها , بما لا ينافى طبيعة أعمالهم , وعلاقتهم بأربابها , ولا يعنى امتداد مظلة هذا الصندوق إلى العاملين بقطاع البترول كافة , وهم طوائف شتى , تتنوع تبعيتهم بين الهيئة المصرية العامة للبترول , وما بين شركات القطاع العام للبترول وغيرها , أن تمنع الحدود الفاصلة ما بين تلك الجمعية وهذه الهيئة فلا تزال لكل منها شخصيتها القانونية , ودائرة نشاطها , ونظامها القانوني الخاص بها و فى نطاق الدائرة التى تعمل بها اللائحة - التى اندرج تحتها نص المادة ١٤ المطعون عليه - يتحدد وصفها القانوني . وهى فى مجال انطباقها على العاملين بالجمعية التعاونية للبترول , لا تعدو أن تكون تنظيما لشأن يتعلق بميزة لهم عند انتهاء خدمتهم , لا تشريعا بالمعنى الموضوعي , ومن ثم تنحسر عن الرقابة على دستوريتها , ولاية هذه المحكمة . (الطعن رقم ١٥٦لسنة ١٨ دستورية جلسة ١٩٩٨/٦/٦) وبأنه "النزاع الراهن يتعلق بأحد العاملين بإحدى الشركات التابعة للهيئة

المصرية العامة للبترول , وكانت المادة ٤ المطعون عليها , واردة بلائحة أصدرها مجلس إدارة هذه الهيئة منظما بها أحوال وشروط استحقاق مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بقطاع البترول , الشاغلين لدرجات دائمة – ومنهم العاملون بالشركة العامة للبترول – لتسرى على الموجودين منهم بالخدمة اعتبارا من الثانى والعشرين من يوليو سنة ١٩٩٣ , لا ليخرجها من دائرة القانون الخاص , ويدخلها فى منطقة القانون العام , وإنما ليحدد لعلاقتهم بالصندوق المهيمن على تمويل تلك المكافأة وصرفها , ضوابطها , بما لا ينافى طبيعة أعمالهم , وعلاقتهم بأربابها , ولا يعنى امتداد مظلة هذا الصندوق إلى العاملين بقطاع البترول كافة , وهم طوائف شتى , تتنوع تبعيتهم بين الهيئة المصرية العامة للبترول , وما بين شركات القطاع العام للبترول وغيرها , أن تمنع الحدود الفاصلة بين تلك الشركات وهذه الهيئة , فلا تزال لكل منها شخصيتها القانونية , ودائرة نشاطها , ونظامها القانوني الخاص بها , وفى نطاق الدائرة التى تعمل بها اللائحة – التى اندرج تحتها نص المادة ٤ المطعون عليه – يتحدد وصفها القانوني . وفى مجال انطباقها على العاملين بالشركة العامة للبترول , لا تعدو أن تكون تنظيما لشأن يتعلق بميزة مقررة لهم عند انتهاء خدمتهم , لا تشريعا بالمعنى الموضوعي , ومن ثم تنحسر عن الرقابة على دستوريتها , ولاية هذه المحكمة . (الطعن رقم ٧٩ لسنة ١٩ ق دستورية جلسة ١٩٩٨/٦/٦)

وتنص المادة (١٠١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن "إذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى ١٠٠ جنيه للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقة" (معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣) الواضح من النص المتقدم أن المشرع رغبة منه فى تدبير مبلغ عاجل لما تتطلبه الوفاء من مصاريف قرر صرف ما يعادل أجر شهرين كاملين ... للأرمل أو لا رشد الأولاد أو من يثبت قيامه بالصرف , وقد جاءت عبارة النص من الوضوح فى الصرف للأرمل أو لأرشد الأبناء باعتبارها أحدهما – فى الأغلب الأهم – هو الذي يتولى الإنفاق على الجنازة – ولم يقصد بهذا الترتيب أن تحجب الأرملة الأبناء أو أن يحجب هؤلاء من يثبت قيامه بالأنفاق على الجنازة – وبناء على ذلك فإذا ثبت أن من قام بالصرف على الجنازة من غير الأرملة والأبناء فيتم الصرف إليه مباشرة – باعتبار أن هذه المبالغ مخصصة للصرف على الجنازة وليست منحة للأرمل والأبناء , والعلة فى تقرير المشرع هذه البالغ هو مواجهة مصروفات الجنازة – ومن المقرر أن العلة تدور مع المعلول وجودا وعندما – فإذا ما ثبت القيام بالصرف على جنازة وجب أداء المبالغ إلى من تول ذلك . (الطعن رقم ٢٩٨ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٩٨٥/٢/٣)

وقـد أفتـى بـأن : مقتضى نص المادة ١٢٠ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ونص المادة ١٠١ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم٤٧ لسنة ١٩٧٨ – أنه عند وفاة العامل بالخدمة تستحق منحة وفاة تقدر بأجر ثلاثة اشهر ونفقات جنازة بأجر شهرين لا تقل عن مائة جنيه – ويكون حساب منحة الوزارة ونفقات الجنازة على أساس الأجر المستحق للعامل عن شهر الوفاة – فحساب الأجر يتم على هذا الأساس سواء حدثت واقعة الوفاة حال قيام العامل بالعمل أو قيامه بأى من أجازاته بحسبان أن المركز القانوني الذى يتمتع به العامل أثناء قيامه الفعلي بالعمل إنما يستصحبه فى فترات الاجازة التى تتخلل هذا العمل تطبيق – إيفاد مدرس على

نفقة الأزهر للعمل بدولة جيبوتي وهناك أصيب بمرض أعاده إلى مصر للعلاج ثم توفى إلى رحمة الله تعالى بالقاهرة فى فترة أجازة مرضية يستصحب فيها وضعه كمبعوث من الأزهر فى دولة جيبوتي ويستحق له فيها راتبه الذى يؤدى له فى جيبوتي - حساب منحة الوفاة ونفقات الجنازة على أساس أجر البعثة المستحق له عند الوفاة .(فتوى رقم ٤٥٤/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٤/٢/٦ فتوى الجمعية العمومية)

وتنص المادة (١٠٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " ينقل العاملون الخاضعون لقرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والقوانين المعدلة والمكملة له على الدرجات المالية الجديدة المعادلة لدرجاتهم وذلك على النحو الموضح بالجدول رقم (٢) المرفق مع احتفاظهم بصفة شخصية بالأجور التى كانوا يتقاضونها ولو تجاوزت نهاية الأجور المقررة لدرجات الوظائف المنقولين إليها .

وبالنسبة لمن كانوا يشغلون فئاتهم الوظيفية بصفة شخصية تسرى فى شأنهم الأوضاع المقررة بالموازنة العامة للدولة وفقا للتأشير الوارد بشأن فئاتهم ويستحقون علاواتهم الدورية بالفئات المقررة للدرجة الشخصية التى أصبحوا يشغلونها .

ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين إلى درجة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة "

﴿الفصــل الثــاني﴾

شروط صرف مقابل رصيد الاجازات

ﮋﮊﮋﮊ

<u>الشرط الأول : انتهاء الخدمة</u>

تحدثنا فى الفصل الأول باستفاضة عن هذا الشرط فأرجو الرجوع إليه .

<u>الشرط الثانى : توافر رصيد الاجازات لدى العامل</u>

يشترط لصرف رصيد الاجازات بداهة أن يكون لهذا العامل رصيد أجازات اعتيادية لديه فى نهاية خدمته وأنه لم يحصل على تلك الاجازات .

ويستطيع العامل أن يتعرف على المتبقى عن رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها أثناء الخدمة عن طريق الملف الخاص به والذى يسجل فيه كل كبيرة وصغيرة عن حياته الوظيفية .

<u>الشرط الثالث : عدم الحصول على الاجازة لسبب يرجع لجهة العمل</u>

قد يحرم العامل عن الحصول على حقه فى الاجازة الاعتيادية لسبب يرجع لجهة العمل بأن ترفض جهة العمل إعطاء العامل اجازة اعتيادية بسبب ضغط العمل أو بسبب ظروف العمل وطبيعته .

ويقع عبء إثبات الحرمان من الاجازة الاعتيادية على عاتق العامل ويكون ذلك عن طريق الكتابة أو أن طبيعة العمل لها تسمح بأخذ أى نوع من أنواع الاجازة كالمدرس بالتربية والتعليم قد يحدث له ظروف طارئة فيتقدم لجهة العمل للحصول على أجازة اعتيادية فترفض جهة العمل هذه الاجازة بحجة أن هذه الفترة فترة امتحانات فيستطيع الموظف هنا إثبات ذلك عن طريق النشرات التي ترسلها مديرية التربية والتعليم للمدارس التابعة لها بعدم اخذ أى نوع من أنواع الاجازات خلال فترة الامتحانات فيقوم بتصوير هذه النشرات وتكون معه سند او دليل على حرمانه من الاجازة لسبب يرجع لجهة العمل

وإدارة العامل هنا تكون معدومة وليست حرة لأنه حرم من الاجازة الاعتيادية رغما عن إداراته .

قبــول طلــب الاجــازة أو رفضــها

ﮘﮘﮘﮘ

يقدم طلب الاجازة الاعتيادية إلى رئيس المباشر بعد التأشير عليه من إدارة شئون العاملين بمدى استحقاقه للأجازة المطلوبة ، ثم بعرض الطلب فى اليوم التالى على الأكثر لتقديمه إلى الرئيس المرخص له بالتصريح بالأجازة الاعتيادية طبقا للنظام الذى تضعه السلطة المختصة فى هذا الشأن ليصدر قراره بمنح الاجازة مع تحديد بدايتها ونهايتها أو رفضها .

وكل عامل رخص له فى أجازة أن يحرر فى اليوم الأخير من أيام العمل الرسمية إقرار قيام على النموذج الذى تعده الجهة مبينا به تاريخ بداية ونهاية الاجازة المرخص له بها وعنوانه خلال فترة الاجازة ، ويقدم كل من الإقرارين فى اليوم ذاته إلى الرئيس المباشر للاعتماد وإحالتهما إلى إدارة شئون العاملين .

ويتعين على العامل الذى يطلب مد أجازاته أن يبلغ الرئيس المرخص له بالتصريح بالاجازة كتابة قبل انتهاء أجازته بوقت كاف ، فإذا لم يصله رد بالموافقة وجب عليه العودة إلى العمل .

فإذا وافقت جهة العمل على منح العامل الاجازة الاعتيادية يثبت ذلك في ملف العامل ويكون حجة عليه ويخصم من رصيد أجازاته الاعتيادية .

أما إذا رفضت جهة العمل منح العامل الاجازة الاعتيادية يجب أن يثبت ذلك فى ملفه إلا أن الواقع العملى أثبت عكس ذلك حيث أنه لا يثبت ذلك فى ملف العامل وقد استطرد القضاء على منح العامل التعويض النقدى بكامل رصيد اجازاته الاعتيادية بالرغم من عدم وجود هذه الورقة وأوقعت عبء إثباتها على الجهة الإدارة وليس العامل .

<u>لا يجوز لجهة الإدارة إجبار العامل على الحصول على الاجازة :</u>

حدث فى الآونة الأخيرة وبعد صدور أحكام المحكمة الدستورية بأحقية العامل فى صرف كامل رصيد أجازاته الاعتيادية بأن جهة العمل أصبحت تجبر العامل الذى له رصيد اجازة اعتيادية على الحصول على تلك الاجازة رغما عنه.

ويعد هذا الفعل خروجا على قواعد القانون والدستور لأنه ليس هناك قانون يجبر العامل على الحصول على أجازاته الاعتيادية رغما عنه ومن ثم يعد هذا الإجبار خروجا على قواعد الدستور الذى كفل وراع حرية وكرامة العامل عندما نص فى مادته الرابعة عشر على أن " الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب .... وتكفل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم فى رعاية مصالح الشعب ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي إلا فى الأحوال التي يحددها القانون " .

وعلى ذلك يجوز للعامل الذى وقع يجب ضغط جهة الإدارة لإجباره على الحصول على تلك الاجازة إثبات ذلك بكافة طرق الإثبات مع مطالبته بالتعويض عما أصابه من ضرر مادي وأدبي نتيجة لإجباره على أخذه هذه الاجازة .

البـــاب الخـامس
إجراءات رفع الدعوى

﴿الفصــل الأول﴾

الخصــوم فــى الدعــوى

ﮊﮋﮊﮋ

أولا : الـمدعــى

تنص المادة ١/٦٣ من قانون المرافعات على أن " ترفع الدعوى إلى المحكمة بناء على طلب المدعى بصحيفة تودع قلم كتاب المحكمة ما لم ينص القانون على غير ذلك " .

فالدعوى أو الخصومة التي تعرض أمام القضاء تنشأ بين طرفين أو خصمين أصليين الطرف الأول هو الذى يتقدم بطلب انعقاد الخصومة أو توجيه أو توجيه الخصومة ويطلق عليه المدعى أو المدعية .

<u>الموظـــف أو العامـــل :</u>

يحق للموظف أو العامل الذى له رصيد أجازة اعتيادية ولم يحصل عليه أثناء حياته الوظيفية بسبب يرجع لجهة العمل أن يقيم دعوى للمطالبة بكامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها ويكون هذا العامل أو الموظف صاحب المصلحة والصفة بالمطالبة بتلك الرصيد المتبقى لكامل رصيد أجازاته طالما لم تصب أهليته بأى عائق قانونى .

<u>الورثـــة الشــرعيـــين :</u>

إذا توفى العامل أو الموظف وله رصيد اجازات اعتيادية فيحقق لورثته صرف هذا الرصيد ويصبحوا هم أصحاب الصفة والمصلحة فى المطالبة بهذا التعويض لأنه حقا من حقوقهم الشرعية .

وقد نصت المادة (١١٧) من قانون التامين الاجتماعي وعلى أن " يستحق مبلغ التعويض الإضافي فى الحالات الآتية :

أ- ....

ب- انتهاء خدمة المؤمن عليه بالوفاة .... ويؤدى مبلغ التعويض الإضافي فى حالات استحقاقه للوفاة ...... وفى حالة عدم التحديد يؤدى إلى الورثة الشرعيين .... " .

ونصت المادة (١٢٠) من القانون سالف الذكر على أن " عند الوفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش تستحق منحة عن شهر الوفاة الشهرين التاليين وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة .

وتقدر المنحة بالأجر أو المعاش المستحق عن شهر الوفاة وتلتزم بها الجهة التي كانت تصرف الأجر أو التي تلتزم بصرف المعاش بحسب الأحوال " .

ونصت المادة (١٢١) من قانون سالف الذكر أن " تستحق المبالغ المنصوص عليها فى المادة السابقة .... فإذا لم يتحدد أحد تستحق للأرمل وفى حالة عدم وجوده تستحق للأبناء والبنات الذين تتوافر فى شأنهم شروط استحقاق المعاش المنصوص عليها فى المادتين (١٠٧ ، ١٠٨) ويراعى فى حالة ما إذا للمؤمن عليه أو لصاحب المعاش أرمل وأولاد تتوافر فيهم الشروط المنصوص عليها بالفقرة من غير هذا الأرمل تقسم المبالغ السالف ذكرها بحسب عدد الأزواج " .

وترتيبا على ما سبق بحق للورثة صرف هذا المقابل لأنهم أصحاب الصفة والمصلحة فى صرف كامل رصيد الاجازات الاعتيادية لمورثهم .

الأشخاص المحددين من قبل العامل أو الموظف المستحق لرصيد الاجازات

المادة (١١٧) من قانون التامين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنه ١٩٧٥ والمعدلة بالقانون رقم ٩٣ لسنه ١٩٨٠ ناط الشارع المؤمن عليه تحديد المستحق لمبلغ التعويض حال انتهاء خدمته بالوفاة وقرر المشرع هذا المبلغ للورثة الشرعيين إذا توفى المؤمن عليه ولم يكن قد حدد من يصرف إليه هذا المبلغ - إذا حدد المؤمن عليه من يصرف إليه هذا المبلغ تعين احترام إرادته ولو كان من حدده وخصه بمبلغ التعويض أجنبيا عنه غير وارث له - إذا كان المؤمن عليه أن يحدد المستفيد بكامل مبلغ التعويض فيكون له وهو بصدد تحديد المستحقين لهذا المبلغ مالا يتقيد فيه أحكام الشريعة الإسلامية فى تحديد الورثة وأنصبتهم أن يضمنه تحديد ما يخص كل واحد ممن عينهم - إذا توفى واحد قبل وفاة عليه ولم يحدد المؤمن عليه غيره فى خصوص ما خصمه وفى خصوص ما عينه من قدر فى مبلغ التعويض يعتبر أنه لم يعين من يستحقه فيعود إلى الأصل ، ويودع هذا القدر على الورثة الشرعيين بحسب نصيب كل منهم شرعا - الورثة الشرعيين فى هذا الخصوص هم ورثة المؤمن عليه لا ورثة من حدده وتوفى وفاته .

كما أوجب المشرع إعمالا للمادة (١٢٠) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنه ١٩٧٥ والمادة (١٢١) من ذات القانون معدلة بالقانونين رقمى ٢٥ لسنه ١٩٧٧ ، ١٠٧ لسنه ١٩٨٧ صرف منحة ثلاثة أشهر إلى من حدده المؤمن عليه قبل وفاته ولم يكن من ورثته أو من المستحقين منه المعاش - إذا لم يحدد المؤمن عليه أحد تصرف هذه المنحة للأرملة أو غيرها ممن ورد بيانهم بالنص لم يشترط فى هذا الشخص الذى يحدده المؤمن عليه أن تربطه به صله قرابة أو نسب أو مصاهرة .(فتوى ملف رقم ١٢٣٠/٤/٨٦ جلسة ١٩٩١/٦/٥) .

ثانيا : المدعـى عليـه

المدعى عليه هو الذى يقدم ضده طلب انعقاد الخصومة أو توجيه الخصومة وهذا الطرف هو جهة العمل الذى كان يعمل لديه العامل أو الموظف فمثلا إذا كان العامل يعمل مدرس بالتربية والتعليم فيجب على العامل هنا اختصام فلا ن الجهات وهم وكيل أول وزارة التربية والتعليم التابع لها الموظف بصفة ثم وزير التربية والتعليم بصفة ثم المحافظ الذى تقع بدائرته مديرية التربية والتعليم بصفته .

﴿الفصــل الثــاني﴾
ميعـــاد رفــع الدعـــوى

ﮊﮋﮊﮋ

تختلف رفع الدعوى عن رصيد الاجازات الاعتيادية فى قانون العمل عن نظيرتها فى القانون رقم ٤٧لسنه ١٩٧٨ لأن كل منهما تخضع لمدة تقادم مختلفة وهو ما نقوم بإلقاء الضوء عليه .

تقــادم دعــوى التعــويض فــى قانـــون
نظام العاملين المدنيين بالدولة

تتقادم دعوى التعويض النقدى عن رصيد الاجازات الاعتيادية للعاملين المدنيين بالدولة ، وكذلك من يسرى عليهم هذا القانون باعتباره الشريعة العامة لهم حتى ولو كانوا من أصحاب الكادرات الخاصة بالتقادم الخمسى ، وهو ما نصت عليه المادة (١/٣٧٥ من قانون مدنى) على أن "يتقادم بخمس سنوات كل حق دورى متجدد ولو أقر به الدين كأجرة المبانى والأراضي الزراعية ومقابل الحكر ، وكالفوائد والإيرادات المترتبة والمهايا والأجور والمعاشات " .

وقد قضى بأن : لا يقوم التقادم الخمسى على أساس قرينه الوفاء ، وإنما يرجع إلى أن المدين يفترض فيه أداء الديون الدورية المتجددة من إيراده ، فلو أجبر على الوفاء بما تراكم منها بعد انقضاء خمس سنوات فأكثر من تاريخ استحقاقها لأفضى ذلك إلى تكليفه بما جاوز السعة ، وهذه القرينة التي يقوم عليها التقادم الخمسة قاطعة لا تقبل الدليل العكسى . (المحكمة الإدارية العليا ١٩٥٥/١١/٢٦ مجلة المحاماة –٣٧- ص٦٨) .

وقضى أيضا بأن : الالتزام بالتعويض مقابل الانتفاع يتصف بالدولة والتجدد ويجوز عليه حكم السقوط بالتقادم الخمسى . (نقض مدنى ١٩٨١/٤/١٦) وبأنه " الحكم بأحقية عامل لفئة وظيفية معينة ينسحب أثرة لتاريخ استحقاقه لتلك الفئة ولا يتراخى ثبوت الحق فى حالة المنازعة إلى تاريخ القضاء به ، وإن لازم تقادم الحق فى المطالبة بالآثار المالية المترتبة يبدأ من تاريخ الاستحقاق لا من تاريخ الحكم " (نقض مدنى ١٩٨٣/٤/٣) وبأنه " التعبير بكلمتى (المهايا والأجور) في نص المادة (٣٧٥) مدنى قد ورد بصيغة عامة بحيث يشمل أجور العاملين سواء كانوا من العمال أو من الموظفين المستخدمين ، فيكون قصره على الأجور الأخيرين تخصيصا لعموم النص بغير مخصص وهو ما لا يصح "(نقض مدنى ١٩٧٧/٢/١٩ الموسوعة الذهبية - عبد المنعم حسني) وبأنه " خضوع الحق للتقادم الخمسى مناطه هو اتصافه بالدورية والتجدد ، أى أن يكون مستحقا فى مواعيد دورية أيا كانت مدتها وأن يكون الحق بطبيعته مستمرا لا ينقطع سواء كان ثابتا أو تغير مقداره من وقت لآخر"(المحكمة الإدارية العليا ١٩٥٥/١١/٢٦ – مجلة المحاماة – ٣٧ – ص ٦٨)

وعلى ذلك يجب رفع الدعوى خلال خمس سنوات وتحسب هذه المدة من اليوم التالي لتاريخ خروج الموظف على المعاش .

تقـادم دعـوى التعـويض عـن رصيـد
الاجازات فى قانون العمل

لما كان العاملون بالقطاع العام يستمدون حقهم فى المقابل النقدى لرصيد اجازاتهم الاعتيادية من قانون العمل ، فإنه يتعين الرجوع الى التنظيم الوارد في هذا القانون لهذا المقابل ، وعلى ذلك لما كان قانون العمل السارى فى ظل العمل بنظام العاملين بالقطاع العام الملغى رقم ٦١ لسنه ١٩٧١ وعند العمل بأحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وهو القانون رقم ٩١ لسنه ١٩٥٩ الملغى قد تضمن النص فى مادته رقم ٥٩ على أحقية العامل فى تأجيل اجازاته التي تزيد على ستة أيام سنة تالية ، وقضى فى المادة ٦١ منه بأحقية العامل فى الحصول على أجره عن الأيام الاجازات المستحقة له إذا ترك العمل قبل استعماله لها ، وعلى ذات النهج أتى قانون العمل رقم ١٣٧ لسنه ١٩٨١ إذ نصت المادة (٤٥) منه على أن "يحدد صاحب العمل مواعيد الاجازة الاعتيادية .... ويجوز بناء على طلب كتابى من العامل ضم مدة الاجازة السنوية على الستة أيام المشار إليها بشرط ألا تزيد بأية حال على ثلاثة أشهر " .

ونصت المادة (٤٧) من ذات القانون على أن " للعامل الحق فى الحصول على أجره عن أيام الاجازة المستحقة له فى حالة تركه العمل قبل استعماله لها ، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على أجازة عنها " .

ومفاد ذلك أن أقصى مدة يمكن الاحتفاظ بها للعامل من رصيد اجازاته الاعتيادية على ثلاثة أشهر ، ومن ثم فإن هذا الحد الأقصى هو أقصى ما يستحق عنه مقابلا عن أجره فى حالة عدم استعماله لحقه المقرر فى الحصول على أجازاته الاعتيادية ، وعليه فلا يجوز أن يزيد المقابل عند ترك الخدمة بأى حال من الأحوال عن أجر ثلاثة أشهر .

ولما كان المشرع قد عرف فى المادة (١) من القانون رقم ١٣٦ لسنه ١٩٨١ المشار إليه الأجر بأنه كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقدا مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها ، فإن هذا الأجر الشامل هو الذى يتخذ أساسا لحساب المقابل النقدى لرصيد اجازات العامل عند ترك الخدمة .

وإذ تقضى المادة (٦٩٨) من التقيين المدنى بسقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم بانقضاء سنه تبدأ من وقت انتهاء العقد ، وكان مناط استحقاق العامل للمقابل النقدى لرصيد اجازاته هو ترك العمل ، أى انتهاء عقده مع صاحب العمل ، ومن ثم فإن حقه فى صرف هذا المقابل يسقط بالتقادم بمضى سنه تبدأ من تاريخ انتهاء الخدمة .

وبتطبيق ما تقدم على العاملين بالقطاع العام وفقا لحكم الإحالة المنصوص عليه فى القانون رقم ٤٨ لسنه ١٩٧٨ وفى القانون رقم ٦١ لسنه ١٩٧١ الملغى يسرى عليهم ما يسرى على العاملين المخاطبين بقانون العمل فى هذا الشأن وبذات الضوابط والقيود ،فيستحقون مقابلا نقديا عن رصيد اجازاتهم الاعتيادية عن ترك الخدمة بحد أقصى قدره أجر ثلاثة أشهر أيا ما كان النظام القانونى الذى تجمع هذا الرصيد فى ظله ، ويحسب هذا المقابل على أساس الأجر الشامل فى مفهوم المادة (١) من قانون العمل ، ويتقادم حقهم فى صرف هذا المقابل النقدى بمرور سنة من تاريخ انتهاء الخدمة ، ولا وجه للقول بأن هذا الميعاد يمتد ولا يبدأ سريانه إلا من تاريخ إفتاء الجمعية العمومية بأحقية العاملين بالقطاع العام فى صرف مقابل نقدى عن رصيد أجازاتهم الاعتيادية ذلك أنه فضلا

لم تكن هناك عقبات مادية أو قانونية تحول بين العاملين بالقطاع العام والمطالبة بحقهم هذا ، فإن إفتاء الجمعية العمومية فى هذا الشأن لا يعدو أن يكون كاشفا عن الحق ، أما الحق ذاته فهو ثابت لهم منذ تقريره فى قانون العمل ، فقد نص بالإحالة إلى هذا القانون فى نظم العاملين بالقطاع العام المتعاقبة .(فتوى ملف رقم ٣١٤/٦/٨٦ جلسة ١٩٨٦/١٠/٨) .

كيفيــة حســاب مــدة التقــادم

تحسب مواعيد تقادم المطالبة بالتعويض النقدى لرصيد الاجازات الاعتيادية بالتقويم الميلادى إعمالا لنص المادة الثالثة من القانون المدنى ، كما تحسب المدة بالأيام لا بالساعات ، ولا يدخل فى حسابها اليوم الأول ، وهو يوم استحقاق الدين أى يوم انتهاء خدمة العامل أو الموظف بأى سبب من أسباب الانتهاء ، وتنتهى بانقضاء آخر يوم منها إعمالا لحكم المادة (٣٨٠) مدنى ، ويدخل فى الحساب أيام الأعياد والمواسم ، ولو وقعت فى نهاية المدة .(دكتور أنور سلطان ص٤٢٥)
.
..... ويلزم لمعرفة حساب مدة التقادم أن نلقى الضوء على بدء سريانه ثم وفقاً وحالات انقطاعه كما يلى :

<u>بدء سريان التقادم :</u>

لا يبدأ سريان التقادم فيما لم يرد فيه نص خاص إلا من اليوم الذى يصبح فيه الدين مستحق الأداء .(المادة ١/٣٨١مدنى)

<u>وقف التقادم :</u>

تنص المادة (٣٨٢) من القانون المدنى على أن :

١- لا يسرى التقادم كلما وجد مانع يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه ولو كان المانع أدبيا وكذلك لا يسرى التقادم فيما بين الأصيل والنائب .

٢- ولا يسرى التقادم الذى تزيد مدته على خمس سنوات فى حق من لا تتوافر فيه الأهلية أو فى حق الغائب أو فى حق المحكوم عليه بعقوبة جناية إذا لم يكن له نائب يمثله قانونا .

والقاعدة العامة أن التقادم يقف كلما وجد مانع يتعذر معه على الدائن المطالبة بحقه : سواء كان هذا المانع أدبيا أو ماديا وسواء كان يرجع إلى اعتبارات تتعلق بشخص الدائن كنقض الأهلية أو العلاقة الخاصة التي تربطه بالمدين أو الغيبة الاضطرارية أو اتحاد الذمة أو كان يرجع إلى ظروف خارجية مادية كحرب أو فتنة أو ارتباط الدعوى المدنية بالدعوى الجنائية أو الإدارية بالجنائية وما أورده المشرع فى النص عن تطبيقات وأن وجب اعتباره سببا لوقف التقادم إلا أنه قد ورد على سبيل التمثيل لا على سبيل الحصر فيقف التقادم كلما وجد مانع لو لم يكن مما خصه النص بالذكر الأمر يرجع فيه إلى تقدير القضاء (السنهوري بند ٦٢٣)

وعلى ذلك يترتب على وقف التقادم بالنسبة للتعويض النقدى عن رصيد الاجازات الاعتيادية أن المدة التي وقف سريان التقادم خلالها لا تحتسب ضمن مدة التقادم وتحسب المدة السابقة والمدة اللاحقة .

<u>انقطاع التقادم :</u>

لمحكمة الموضوع متى دفع أمامها بالتقادم أن تبحث شرائطه القانونية ومنها المدة بما يعترضها من انقطاع إذ أن حصول الانقطاع يحول دون اكتمال مدة التقادم، مما يقضى من عدم قيام أحد الأسباب الانقطاع ، ومن ثم يكون للمحكمة ولو من تلقاء نفسها أن تقرر بانقطاع التقادم إذا طالعتها أوراق بقيام سببه .(نقض مدنى ١٩٨١/١٢/٢٨ – المرجع السابق) .

وقد يرجع انقطاع التقادم إلى سببين الأول من جانب العامل أو الموظف والثانى قد يكون سبب جهة الأوراق .

السبب الأول : أسباب انقطاع التقادم لأسباب ترجع للموظف أو العامل

تنص المادة (٣٨٣) من القانون المدنى على أن " ينقطع التقادم بالمطالبة القضائية ، ولو رفعت المحكمة غير مختصة وبالتنبيه والحجز وبالطلب الذى تقدم به الدائن (العامل أو الموظف) لقبول حقه فى تفليس أو توزيع أو بأى عمل يقوم به الدائن للتمسك بحقه أثناء فى إحدى الدعاوى " .

والأصل فى الإجراء القاطع للتقادم أن يكون متعلقا بالحق المراد اقتضاؤه ومتخذا بين نفس الخصوم إذا بحيث إذا تغاير الحقان أو اختلف الخصوم لا يترتب عليه هذا الأثر ، وأن مجرد التقدم إلى لجنه المساعدة القضائية بطلب الإعفاء من الرسوم المستحقة على الطلب لا يقطع التقادم .

ويترتب على الحكم ببطلان الإجراء زوال ما كان الإجراء من أثر فى قطع التقادم .

وقد قضت محكمة النقض بأن : بزوال أثر المطلية القضائية فى قطع التقادم إذا ترك المدعى الخصومة فى الدعوى حيث يترتب على الترك إلغاء جميع إجراءات الخصومة ومنه صحيفة الدعوى فتزول آثارها .(نقض مدنى ١٩٨١/١٢/٢٩ - المرجع السابق) .

والمادة (٣٨٣) من القانون المدنى قد حددت وعلى سبيل الحصر والإجراءات التي تقطع التقادم .

والإجراءات التي تقطع التقادم وقد استقر عليه القضاء الإداري هى أن التظلم الذى يوجهه الموظف إلى جهة عمله بقطع التقادم ويأخذ حكم المطالبة القضائية .

ويقطع التقادم إحالة الموضوع إلى لجان توفيق الأوضاع التي توجد بالمصالح وهذه اللجان قراراتها غير ملزمة للجانبين .

السبب الثانى : أسباب ترجع إلى جهة العمل

تنص المادة (٣٨٤) من القانون المدنى على أن "ينقطع التقادم إذا أقر المدين بحق الدائن إقرارا صريحا أو ضمنيا " .

ويترتب على انقطاع التقادم فى المطالبة بالتعويض النقدى لرصيد الاجازات فى نهاية الخدمة خلافا للوقف إلغاء المدة فيبدأ احتساب المدة من جديد من وقت انتهاء الأثر المترتب على سبب الانقطاع ، والأصل فى التقادم الجديد أن يكون مماثلا من حيث طبيعته ومدته للتقادم الأول انقطع إعمالا لحكم الفقرة الأولى من المادة (٣٨٥) مدنى ، ولكن يستثنى من ذلك حالتان نصت عليهما الفقرة الثانية من المادة (٣٨٥ مدنى) بقولها " إذا كان الدين مما يتقادم بسنه واحدة وانقطع تقادمه بإقرار المدين كانت التقادم الأصلي أقل من ١٥ سنه وانقطع التقادم بالمطالبة القضائية ثم حكم للدائن (العامل) بحقه وحاز قوة الأمر المقضى ، أى أصبح نهائيا فإن حق الدائن (العامل) المحكوم عليه متضمنا لالتزامات دورية متجددة لا تستحق الأداء إلا بعد صدور الحكم فإن مدة التقادم بالنسبة لها تظل ٥ سنوات من يوم استحقاقها" .(الدكتور إسماعيل فايز - المرجع السابق).

وقد قضت محكمة النقض بأن : إيداع المدين (جهة العمل) خزانة المحكمة لذمة الدائن (العامل)

يتضمن إقرارا من الأول بحق الثانى ، وبالتالى يقطع التقادم ويظل أثر هذا الإيداع فى قطع التقادم مستمرا طوال مدة الإيداع . (نقض مدنى ١٩٦٨/٤/٢٥ - ١٩ص ٨٦٢ - مجموعة المكتب الفنى) .
وترتيبا على كل ما سلف العاملين المدنيين بالدولة رفع الدعوى خلال خمس سنوات من اليوم التالى لإنهاء الخدمة أما بالنسبة للقطاع العام والقطاع الخاص وقطاع الأعمال يجب رفع الدعوى خلال سنه لأنهم يخضعوا للتقادم الحولى كما سبق القول .

﴿الفصــل الثالث﴾

المحكمة المختصة بنظر الدعوى وإجراءات رفعها

المحكمــة المختصــة

تختص جهة القضاء الإداري وكذلك القضاء العادى بنظر دعوى رصيد الاجازات الاعتيادية للعامل الذى لم يصرف هذا المقابل النقدى لكامل رصيد اجازاته على الترتيب التالى :

أولا : اختصاص القضاء العادى بنظر الدعوى

تنص المادة (٤٣) من قانون المرافعات على أن " تختص محكمة المواد الجزئية كذلك بالحكم ابتدائيا مهما يكن قيمة الدعوى وانتهائيا إذا لم تجاوز قيمتها ألفى جنيه فيما يلى :١......................... ٢- ....

....

الدعاوى المتعلقة بالمطالبة بالأجور والمرتبات وتحديدها .

كما نصت المادة (٤٧) من قانون المرافعات على أن "تختص المحكمة الابتدائية بالحكم ابتدائيا فى جميع الدعاوى المدنية والتجارية التي ليست من اختصاص محكمة المواد الجزئية ويكون حكمها انتهائيا إذا كانت قيمة الدعوى لا تجاوز عشرة آلاف جنيه .

وتختص كذلك بالحكم فى قضايا الاستئناف الذى يرفع إليها عن الأحكام

الصادرة ابتدائيا من محكمة المواد الجزئية أو من قاضى الأمور المستعجلة..."

كما نصت المادة (٥١) من قانون المرافعات المدنية والتجارية على أنه " فى الدعاوى الجزئية التي ترفع على الحكومة أو وحدات الإدارة المحلية أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة يكون الاختصاص للمحكمة التي يقع فى دائرتها مقر المحافظة مع مراعاة القواعد المتقدمة ".

وتنص المادة (٥٢) من فانون المرافعات على أن " فى الدعاوى المتعلقة بالشركات أو الجمعيات القائمة أو التي فى دور التصفية أو المؤسسات الخاصة يكون الاختصاص للمحكمة التي يقع فى دائرتها مركز إدارتها سواء أكانت الدعوى على الشركة أو الجمعية أو المؤسسة على أحد الشركاء أو الأعضاء أو من شريك أو عضو على آخر .

ويجوز رفع الدعوى إلى المحكمة التي يقع فى دائرتها فى فرع الشركة أو الجمعية أو المؤسسة وذلك فى المسائل المتصلة بهذا الفرع ".

وعلى ذلك تختص جهة القضاء العادى بالفصل فى المنازعات المتعلقة بموضوع التعويض النقدى عن رصيد الاجازات الاعتيادية فى نهاية الخدمة بالنسبة للعاملين فى شركات القطاع العام وشركات القطاع الخاص ، وأن المحكمة الجزئية هى المختصة نوعيا مهما كانت قيمة التعويض ويكون حكمها انتهائيا إذ كانت قيمة التعويض لا تجاوز ألفى جنيه .

ويتم استئناف الأحكام الصادرة من المحكمة الجزئية بالنسبة للتعويض أمام المحكمة الابتدائية الدائرة العمالية .

ثانيا : اختصاص القضاء الإداري بنظر الدعوى :
وفقا لدستور جمهورية مصر العربية لسنه ١٩٧١ فقد نص على أن مجلس الدولة هو هيئة قضائية ويختص بالفصل فى الدعاوى الإدارية والمنازعات التأديبة ويحدد القانون اختصاصاته الأخرى وقد صدر قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٢ ونص فى المادة العاشرة منه على أن :
تختص محاكم المجلس الدولة دون غيرها فى الفصل فى المسائل الآتية :
أولا : ....
ثانيا : المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت المستحقة للموظفين العموميين أو لورثتهم .
رابع عشر : سائر المنازعات الإدارية .
ومحاكم مجلس الدولة فى هى المختصة بالمسائل المتعلقة بالعاملين المدنيين بالدولة والكادرات الخاصة من بداية والتعيين والنقل والترقية والجزاءات حتى نهائية الخدمة وعلى ذلك فهى المختصة بالفصل فى المنازعات المتعلقة يطلب التعويض عن الرصيد النقدي للاجازات الاعتيادية للعاملين فى نهاية الخدمة .
وتنص المادة (١٤) من القانون رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة على أن تختص المحاكم الإدارية فى نطاق اختصاصها المحلى بالنظر فى المنازعات الآتية :
الطلبات المقدمة من الموظفين العامين الذين يشغلون وظائف من الدرجة السادسة حتى الثالثة ومن يعادلهم إذا كان موضوع الطعن فى القرارات الإدارية الصادرة بالتعيين أو الترقية أو منح علاوات أو الإحالة إلى المعاش أو الإحالة إلى الاستيداع أو الفصل بغير الطريق التأديبى أو كان موضوعها منازعة فى مرتب أو معاش أو مكافأة مستحقة لهم أو لورثتهم .
الطالبات المقدمة من الموظفين العاملين الذين يشغلون وظائف من الدرجة السادسة حتى الثالثة ومن يعادلهم إذا كان موضوع الطلب التعويض عن القرارات المشار إليها فى البند السابق سواء كان الخطأ مرفقيا أو خطأ شخصيا وأيا كانت قيمة التعويض المطالب به ، وسواء قدم طلب التعويض بدعوى مستقلة أم فى ذات دعوى الإلغاء وسواء طلب صاحب الشأن الإلغاء مع التعويض أم اكتفى بطلب التعويض .
وعلى ذلك المحاكم الإدارية تختص نوعيا بالدعاوى المتعلقة بالتعويض النقدى لرصيد الاجازات الاعتيادية للموظفين فى نهاية خدمتهم حتى الدرجة الثالثة ومن يعادلهم واختصاص محلى بمكان عمل موظف ، وذلك ولو كان يتبع فروع إحدى الوزارات القومية (مثل وزارة الداخلية) أو كان ينبع إحدى المصالح التي يقع مركزها الرئيسى فى القاهرة (مثل مصلحة الضرائب ومصلحة المساحة ومصلحة الشهر العقارى والتوثيق) أو كان يتبع هيئة عامة مركزها الرئيسى فى القاهرة (مثل هيئة الكهرباء مصر) . (دكتور عبد الفتاح حسن)
كما أن كافة الأحكام التي تصدرها المحكمة الإدارية (أيا كانت طبيعية المنازعات وأيا كانت قيمتها) كما هو الشأن بالنسبة للتعويض النقدي لرصيد الاجازات الاعتيادية – قابلة للاستئناف أمام محكمة القضاء الإداري ومحكمة القضاء الإداري التي يرفع أمامها الاستئناف هى تلك التي تدخل المحكمة الادارية التي أصدرت الحكم فى التعويض ضمن دائرتها المحلية .

فحكم المحكمة الإدارية بالإسماعيلية يستأنف أمام محكمة القضاء الإداري بالإسماعيلية وحكم المحكمة الإدارية بالمنصورة يستأنف أمام محكمة القضاء الإداري بالمنصورة .
ويجوز التماس إعادة النظر فى الحكم الصادر منم محكمة الإدارية أمام ذات المحكمة إلى أصدرت الحكم ، وذلك فى المواعيد وفى الأحوال المنصوص عليها فى المادة (٢٤) من قانون المرافعات المدنية والتجارية .
ومما يجدر الإشارة إليه فى هذا الخصوص أن استئناف أحكام المحكمة الإدارية أمام محكمة القضاء الإداري يتم من قبل ذوى الشأن (العامل أو الموظف او جهة العمل) أو من قبل رئيس هيئة مفوضى الدولة ، وهذا الاستئناف لا يوقف تنفيذ الحكم إلا إذا أمرت محكمة القضاء الإداري بغير ذلك ، كما أن المدة المقررة للاستئناف أو الطعن هى ستون يوما .
والحكم الذى تصدره محكمة القضاء الإداري فى الاستئناف المتعلق بالتعويض النقدى يجوز بدوره الطعن فيه على النحو التالى :
الطعن فيه أمام محكمة الإدارية العليا من قبل رئيس هيئة مفوضي الدولة وحده ، وذلك إذا صدر الحكم على خلاف ما جرى عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا أو إذا كان الفصل فى الطعن يقتضي تقرير مبدأ قانوني لم يسبق لهذه المحكمة تقريره ولا يترتب على هذا الطعن وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه إلا إذا أمرت دائرة فحص الطعون بغير ذلك .
التماس إعادة النظر فيه المواعيد والأحوال المنصوص عليها فى قانون المرافعات المدنية والتجارية .
(راجع فى كل ما سبق الدكتور عبد الغفار إبراهيم موسى التعويض النقدي لرصيد الاجازات ص٢٧ وما بعدها)

- <u>محكمـــة القضـــاء الإداري :</u>

هذه المحكمة على خلاف المحاكم الإدارية تقضى تارة كمحكمة ابتدائية وتارة أخرى كمحكمة استئنافية على النحو التالي :

<u>أولا : كمحكمة ابتدائية :</u>

تختص بأية منازعة إدارية تدخل فى اختصاص جهة القضاء الإداري ولم يجعلها المشرع بنص خاص من اختصاص المحاكم الإدارية أعمالا لنص المادة (١٣) من قانون مجلس الدولة .
وعلى ذلك فالمنازعات التي تختص بها هذه المحاكم كثيرة لا يشملها الحصر ، ومنها طلبات التعويض عن المقابل النقدي لرصيد الاجازات الاعتيادية والتي خرجت من اختصاص المحاكم الإدارية كما سبق إيضاحه .
والأحكام التي تصدر من هذه المحاكم لا تقبل الاستئناف ، وإنما يجوز الطعن فيها بطريقتين :
الأولى : الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا لذات الأسباب التي يجوز فيها الطعن فى حكم صادر من محكمة تأديبية ويقدم الطعن من ذوى الشأن أو من رئيس هيئة مفوضى الدولة ، وهذا الطعن لا يوقف تنفيذ الحكم المطعون فيه إلا إذا أمرت دائرة فحص الطعون بغير ذلك .
الثانية : التماس إعادة النظر فى المواعيد والأحوال المنصوص عليها فى قانون المرافعات المدنية والتجارية .

ثانيا :كمحكمة استئنافية

تختص محاكم القضاء الإداري بنظر الاستئنافات المقدمة فى الأحكام التي تصدرها المحاكم الإدارية والحكم الذي تصدره فى الاستئناف يجوز الطعن فيه بأحد طريقين :

الأول : الطعن فيه أمام محكمة الإدارية العليا ، ولا يقدم هذا الطعن إلا من رئيس هيئة مفوضى الدولة فهو ممتنع إذن على ذوى الشأن ما لم يتبين رئيس هيئة المفوضين طلب الطعن ، كما أن الطعن يجب أن ينبني على مخالفة الحكم المطعون فيه لما جرى عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا أو على أن الفصل فيه يقتضي تقرير مبدأ قانوني لم يسبق لهذه المحكمة تقريره ، والطعن لا يوقف تنفيذا الحكم بالتعويض إلا إذا أمرت دائرة فحص الطعون بغير ذلك .

الثاني : التماس إعادة النظر فيه فى المواعيد والأحوال المنصوص عليها فى قانون المرافعات المدنية والتجارية .

ومما يجدر الإشارة إليه فى هذا الشأن أن بحث الاختصاص النوعي والقيمى والمحلى يجب أن يتم من قبل محكمة القضاء الإداري ، كما هو الشأن بالنسبة للمحاكم الإدارية .

ثالثا : المحكمة الإدارية العليا

تختص هذه المحكمة بنظر الطعون المقدمة فى الأحكام التي تصدرها محكمة القضاء الإداري بخصوص التعويض النقدي لرصيد الاجازات الاعتيادية فى نهاية الخدمة (كمحكمة ابتدائية أو كمحكمة استئنافية) أما الأحكام الصادرة من المحاكم الإدارية بخصوص التعويض النقدى فلا تعقب عليها إلا بطريق غير مباشر بعد أن تستأنف أمام محكمة القضاء الإداري ، ولا يعرض الطعن مباشرة على إحدى دوائر المحكمة الإدارية العليا للفصل فى موضوع التعويض ، بل على دائرة معينة تسمى دائرة فحص الطعون للتأكد من مدى جدية الطعن ، وتنتهى من ذلك إلى أحد أمرين:

الأول : أن الطعن جدير بالعرض على المحكمة الإدارية العليا لأنه مرجع القبول أو لأن الفصل فيه يقتضي تقدير مبدأ قانوني لم يسبق للمحكمة الإدارية العليا تقريره ، وعندئذ تصدر الدائرة قرارا بإحالته إليها ، ويكتفى بذكر القرار بمحضر الجلسة .

الثاني : أن ترى أن الطعن غير مقبول شكلا ، أو أنه باطل أو غير جدير بالعرض على المحكمة الإدارية العليا ، وعندئذ تحكم الدائرة برفضه مع ذكر القرار أو الحكم - بإجماع الآراء ، ويكتفى بذكر القرار أو الحكم فى محضر الجلسة مع بيان موجز لوجهة النظر إذا كان الحكم صادرا بالرفض ولا يجوز الطعن بأى طريق من طرق الطعن .

كما تختص دائرة فحص الطعون بالنظر فى طلبات وقف تنفيذ الأحكام المطعون فيها أمام المحكمة الإدارية العليا .

وإذا قررت دائرة فحص الطعون إحالة الطعن فى التعويض النقدي إلى المحكمة الإدارية العليا نظرته وتصدر فيه حكما بقبول الطعن أو رفضه ، وهو حكما باتا غير قابل للطعن فيه بأى طريق من طرق الطعن ، بما فى ذلك التماس إعادة النظر ويكون هذا الحكم وحده هو الواجب التنفيذ حتى ولو كان قد صدر فى ذات موضوع النزاع حكم من محكمة أدنى .(انظر فى كل ما سبق المرجع السابق للدكتور عبد الغفار إبراهيم موسى ٢٧٩ وما بعدها)

تطبيقــات قضــائيــة :

يتعين النظر إلى طبيعية القرار وقت صدوره دون اعتداد بتغير صفه مصدره بعد تاريخ صدور القرار .

وقد قضى بأن : متى ثبت على النحو المتقدم أن بنك مصر كان مؤسسة عامة فى وقت صدور القرار موضوع هذه المنازعة فى ٢٢ نوفمبر سنه ١٩٦٢ وكان المدعى آنذاك يعتبر من الموظفين العموميين فأن القرار الصادر من رئيس مجلس إدارة البنك بمجازاته بفصله يعتبر قرارا إداريا له كل سمات ومقومات القرار الإداري ، ويكون اطعن عليه بالإلغاء من اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري دون غيره وذلك عملا بالفقرة الرابعة من المادة الثامنة من القانون رقم ٥٥ لسنه ١٩٥٩ فى شأن تنظيم مجلس الدولة الذى أقيم الطعن فى ظل أحكامه والتى تعقد الاختصاص للمجلس بهيئة قضاء إداري دون غيره بالفصل فى الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميين بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية ولما كانت دعوى الإلغاء تعتبر خصومه عينية موجهة للقرار الإداري ذاته يصرف النظر عن مصدره ويكون للحكم الصادر فيها حجيته على الكافة فانه يتعين النظر إلى طبيعية القرار وقت صدوره دون اعتداد بتغير مصدره إذا ما وقع هذا التغيير فى تاريخ لاحق على صدور القرار وإذا كان ذلك كذلك فانه وقد ثبت أن القرار المطعون فيه صدر من رئيس مجلس بنك مصر باعتباره سلطة تأديبية فى وقت كان البنك فيه مؤسسة عامة فانه لا يؤثر على هذا القرار ولا يقدح فى كونه قرارا إداريا تحول بنك مصر بعد ذلك إلى الشركة مساهمة بل يظل القرار الصادر بفصل المدعى محتفظا بصفته الإدارية كما كان معمولا بها عند صدوره دون غيرها ويكون الطعن عليه قد انعقد الاختصاص بنظره لمجلس الدولة دون غيره إذ ليس للمحاكم العادية ولاية إلغاء القرارات الإدارية وإنما ناطت بالفقرة الرابعة من المادة الثامنة من قانون رقم ٥٥ لسنه ١٩٥٩ فى شأن تنظيم مجلس الدولة الذي أقيمت الدعوى فى ظل أحكامه ، نظر مثل هذه المنازعة لمحكمة القضاء الإداري على ما سلف البيان . (الطعن رقم ١٢٥٦ لسنه ١٤ق جلسة ١٩٧٢/١٢/١٦)

اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري بالفصل فى الطلبات المتعلقة بالعاملين بالدولة - تكييف العلاقة القانونية بين طالبة البحث والمجلس الأعلى لدعم البحث - علاقة وظيفية اختصاص القضاء الإداري بنظر المنازعات المتعلقة بها . وقد قضى بأن : أن الثابت من الأوراق أن المدعى عليها حصلت على بكالوريوس فى العلوم (كيمياء – طبيعية) وصدر قرار السيد نائب رئيس الوزراء للشئون العملية ورئيس اللجنة الوزارية للقوى العاملة بترشيحها للتعيين فى وزارة ابحث العلمي ثم صدر إقرار أمين عام المجلس الأعلى لدعم البحوث رقم ٢٢ لسنه ١٩٦٥ متضمنا تعيين المدعى عليها فى ١٥ مارس سنه ١٩٦٥ طالبة بحث الأعلى لدعم البحوث بمنحة قدرها ٢٠ جنيه شهريا وتسلمت عملها فى ٢٣ من مارس سنه ١٩٦٥ والتحقت بمعهد الصحراء ولما أثير موضوع جمعها بين عملها بالمجلس المذكور وبين التدريس بمدرسة ليسيه الحرية ، تقدمت فى ٣ أغسطس سنه ١٩٦٥ إلى المجلس الأعلى لدعم البحوث باستقالتها اعتبارا من أول أغسطس سنه ١٩٦٥ وأوردت فى هذا الطلب استعدادها لسداد ما سبق منحة مدة عملها بالمجلس كما تقدمت بطلب أخر فى ذات التاريخ أشارت فيه استقالتهما السابقة والتمست تقسيط المبالغ المستحقة عليها لمدة ١٢ شهرا ثم عادت المدعى عليها وقدمت طلبا مؤرخا ٢١ من أكتوبر سنه ١٩٦٥ عدلت فيه عن استقالتها

السابقة وتأشر عليه فى ٢٣ من أكتوبر سنه ١٩٦٥ بالحفظ على أساس أن استقالتها المقدمة فى ٣ من أغسطس سنه ١٩٦٥ تعتبر مقبولة اكثر من ثلاثين يوما على تقديمها .
ومن حيث انه بتاريخ ١٣ من يوليه سنه ١٩٦٤ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٩ لسنه ١٩٦٤ بمسئوليات وتنظيم وزارة البحث العلمي والحق بالوزارة المذكورة كل من المجلس الأعلى لدعم البحوث والمركز القومي للبحوث ويتبعه ثمانية معاهد ومعاهد البحوث النوعية المبينة بالقرار المشار إليه ومن بينها معهد الصحراء الذي ألحقت به المدعى عليها ونصت المادة (٥) على أن تسرى اللائحة الإدارية والمالية للمركز القومي للبحوث الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٥٩ لسنه ١٩٦١ على معاهد البحوث النوعية التابعة لوزارة البحث العلمي فيما لا يتعارض مع أحكام القانون رقم ٧٩ لسنه ١٩٦٢ وفى ذات التاريخ أى فى ١٣ من يوليه سنه ١٩٦٤ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٠ لسنه ١٩٦٤ بإنشاء المجلس الأعلى لدعم البحوث وقد نص فى المادة الأولى منه على أن ينشأ مجلس أعلى لدعم البحوث يعتبر هيئة عامة ويلحق بوزارة البحث العلمي وتكون له الشخصية الاعتبارية ويكون مقره مدينة القاهرة ، ويهدف إلى تحقيق الأغراض الآتية :
(أ) تحديد مشروعات البحوث ذات الأولوية الخاصة فى خدمة برنامج بالجمهورية وتمويلها .
(ب) المساهمة فى تمويل مشروعات البحوث العامة التي تهدف إلى تقدم العلم وتدريب الباحثين والنهوض بمستواهم .
(ج) تشجيع العمل الجماعي بين الباحثين فى الدولة وتنمية التعاون بينهم ورعاية المبرزين منهم .
(د) متابعة نتائج البحوث التي يمولها المجلس والعمل على إخراجها إلى حيز التطبيق فى القطاعات المختلفة .
وقد ظل المجلس الأعلى لدعم البحوث قائما ويؤدى رسالته إلى أن صدر فى ٩١ من أكتوبر سنه ١٩٦٥ قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٧٣٠ لسنه ١٩٦٥ بإنشاء المجلس الأعلى للبحث العلمي ومتضمنا على إلغاء كل من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٩ لسنه ١٩٦٤ بمسئوليات وتنظيم وزارة البحث العلمي ورقم ٢٢٧٠ لسنه ١٩٦٤ بإنشاء المجلس الأعلى لدعم البحوث .
ومن حيث أنه كان الرأى فى التكييف القانوني لمركز المدعى عليها بوصفها طالبة بحث بالمجلس الأعلى لدعم البحوث فان العلاقة التى تربطها بالمجلس المذكور - فى حدود أغراض ذلك المجلس - هى علاقة قانونية تدور فى فلك الوظيفة العامة وتتصل بها مالا وتنبع هذه العلاقة من القرار الصادر بتعيينها فى المجلس المذكور وتحكمها تبعا لذلك اللوائح الإدارية والقواعد التنظيمية المطبقة فى المجلس وإذ كانت المنازعة الماثلة تتصل بالعلاقة القانونية للمدعى عليها بالمجلس المذكور فإنها تدخل فى اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري وإذ ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب يكون قد خالف القانون ويتعين لذلك الحكم بإلغائه وباختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري بنظر الدعوى .
ومن حيث أن المادة (١٤) من قانون مجلس الدولة الصادر به القانون رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٣ تنص على أن تختص المحاكم الإدارية :

بالفصل فى طلبات إلغاء القرارات المنصوص عليها فى البنود ثالثا ورابعا متى كانت متعلقة بالموظفين العموميين من المستوى الثالث ومن يعادلهم وفى طلبات التعويض المترتبة على هذه القرارات .
بالفصل فى المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت والمستحقة لمن ذكروا فى البند السابق أو لورثتهم .
بالفصل فى المنازعات الواردة فى البند الحادى عشر من المادة العاشرة متى كانت قيمة المنازعة لا تجاوز خمسمائة جنيه فمن ثم ينعقد الاختصاص بنظر هذه لذلك إحالتها إليها لتفصل فى موضوعها (الطعن رقم ٥٥٦ لسنه ١٥ق جلسة ١٩٧٤/٥/١٨) .
يترتب على تحويل المؤسسة العامة إلى شركة من شركات القطاع العام وفقا لأحكام القانون رقم ١١١ لسنه ١٩٧٥ ببعض الأحكام الخاصة بشركات القطاع العام - زوال صفة الموظف العام عن العاملين بها - القرارات الصادرة فى شأن العاملين بالمؤسسة قبل ذلك تظل قرارات إدارية وان تغيرت صفه مصدرها فيها بعد يتعين النظر إلى صفة مصدر القرار وقت صدوره دون اعتداد بالصفة فى وقت لاحق أثر ذلك : دخول المنازعة فى صحة هذه القرارات قد اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري ، وقد قضى بأن : من حيث أن الجهة الإدارية طلبت فى عريضة تصحيح شكل الطعن الحكم بعدم اختصاص محاكم مجلس الدولة بنظر الدعوى واحالتها إلى المحكمة المدنية المختصة ، تأسيسا على أنه قد ترتب على تحويل المؤسسة المدعية الى الشركة من شركات القطاع العام باسم الشركة المصرية لإنتاج اللحوم والألبان بموجب قرار وزير الزراعة رقم ٧١٢ لسنه ١٩٧٥ وفقا لأحكام القانون رقم ١١١ لسنه ١٩٧٥ ببعض الأحكام الخاصة بشركات القطاع العام أن زالت عن العاملين بالمؤسسة الملغاة والمدعى من بينهم صفة الموظف العام التي كانت تنطبق على العاملين بالمؤسسات العامة ، ويترتب على ذلك أن المنازعة الماثلة وهى منازعة متعلقة بالمرتب تصبح من اختصاص القضاء العادي بحسبان أن اختصاص محاكم مجلس الدولة المبينة بالقانون رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٢ مقصور بالنسبة للعاملين بالقطاع العام على الطعن فى القرارات التأديبية .
ومن حيث أن القرارات المطعون فيها والتى قضت بمجازاة المدعى تأديبيا وبإلزامه بالتعويض قد صدرت من المؤسسة المصرية العامة للحوم والألبان فى المدة من سنه ١٩٦٧ إلى سنه ١٩٦٩ - وقبل أن تتحول إلى شركة فى سنه ١٩٧٥ - وكان المدعى آنذاك موظفا عاما بالمؤسسة المذكورة فإن شان موظف عام ، ويبقى هذا الوصف ملازما لتلك القرارات وان تغيرت صفة مصدرها فيما بعد ، ذلك انه يتعين النظر إلى صفه مصدر القرار وقت صدوره دون اعتداد بتغير هذه الصفة فى وقت لا حق مؤدى ذلك أن يظل الاختصاص بنظر المنازعة فى القرارات المذكورة للمحكمة التي لها ولاية الفصل فيها بمعنى - أنه لا يترتب على إلغاء المؤسسة مصدره القرارات بتحويلها إلى الشركة قطاع عام فى سنه ١٩٧٥ - وما تفرع عنه من زوال صفة الموظف العام عن العاملين بها انتقال الاختصاص بنظر المنازعة الماثلة إلى المحاكم المدنية .
ومن حيث أن المدعى لجأ إلى القضاء الإداري طاعنا فى القرارات سالفة الذكر عقب صدورها ، فيما اشتملت عليه من جزاءات تأديبية ومن إلزام بالتعويض عن المخالفات المسندة إليه ، ولما كانت المحكمة صاحبة الاختصاص بنظر طلب إلغاء القرار الإداري تختص أيضا بالفصل فى كل ما يتصل به أو يتفرغ عنه من طلبات أو منازعات ، إعمالا لقاعدة أن قاضى الأصل هو قاضى الفرع ، لذلك

فإن محكمة القضاء الإداري التي طرح طلب إلغاء القرارات المطعون فيها ، تختص أيضا بالفصل فى المنازعة فى التعويض الذى ضمنته الجهة الإدارية هذه القرارات وألزمت المدعى بأدائه خصما من مرتبه ، وعلى ذلك يكون الدفع بعدم الاختصاص الذى أثارته الطاعنة غير قائم سنده ، خليقا بالرفض . (الطعن رقم ٥٥٦ لسنه ١٨ق جلسة ١٩٧٧/٢/١٥)
المعهد القومى للقياس والمعايرة - تبار العلاقة بينه وبين طلابه علاقة قانونية تدخل فى اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى - اختصاص المحاكم الإدارية بنظر المنازعة . وقد قضى بأن : يتعهد طالب البحث بالتفرغ للبحث والمواظبة عليه كما يتعهد أن يستمر فيه لمدة سنه على الأقل فإذا تخلى عنه خلال السنة الأولى تعين عليه أن يعيد إلى المركز كل ما تسلمه من قيمة المنحة وكذلك الرسوم التي يكون المركز قد دفعها له أثناء الفترة التي قضاها به أيا كان الرأي فى التكييف القانوني لمركز المدعى عليها بوصفها طالبة بحث المعهد القومي للقياس والمعايرة ، فإن العلاقة التي تربطها بالمجلس المذكور هى علاقة قانونية تدور فى فلك الوظيفة العامة وتتصل بها مالا ، وتنبع هذه العلاقة من القرار الصادر بإقامتها طالبة بحث بالمعهد المذكور وتحكمها تبعا لذلك للوائح الإدارية والمالية المطبقة فى المعهد ، وإذ كانت المنازعة الماثلة تتصل بالعلاقة القانونية المشار إليها التي قامت بين المدعى عليها وبين المعهد المذكور ، فإنها تدخل فى اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري ، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب يكون قد خالف القانون ويتعين لذلك الحكم بإلغائه وباختصاص محاكم مجلس الدولة بنظر الدعوى .
إن المادة ١٤ من قانون مجلس الدولة الصادر به القانون رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٢ تنص على أن تختص المحاكم الإدارية :
بالفصل فى المنازعات فى طلبات إلغاء القرارات المنصوص عليها فى البنود ثالثا ورابعا من المادة العاشرة متى كانت متعلقة بالموظفين العموميين من المستوى الثانى والمستوى الثالث ومن يعادلهم ، وفى طلبات التعويض المترتبة على هذه القرارات
بالفصل فى المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت المستحقة لمن ذكروا فى البند السابق أو لورثتهم ، ولما كانت عليها على ما سلف فى حكم العاملين ومن المستوى الذي تختص المحاكم الإدارية بنظر منازعتهم فمن ثم ينعقد الاختصاص بنظر هذه الدعوى للمحكمة الإدارية لرياسة مجلس الوزراء ويتعين لذلك إحالتها إليها لتفصل فى موضوعها مع إلزام المطعون ضدها مصروفات الطعن وأبقت الفصل فى مصروفات الدعوى لمحكمة الموضوع .(الطعن رقم ١٤ لسنه ١٦ق جلسة ١٩٧٥/٤/١٢) .
طلب المدعى الحكم بإلزام الهيئة المصرية للمساحة بأن تؤدى له تعويضا لقاء ما لحقه من ضرر نتيجة تراخيها فى اتخاذ إجراءات ترشيحه للمنحة التدريبية المقدمة من حكومة هولندا مما أدى إلى اعتذار الحكومة الهولندية - اختصاص مجلس الدولة بنظرها باعتبارها منازعة إدارية قوامها النعى على مسلك الجهة الإدارية بصفتها القائمة على إدارة مرفق للسياحة وبحسبانها منازعة لا شك فى انطوائها فى نطاق منازعات الروابط الوظيفية التي تدخل فى اختصاص مجلس الدولة بحسبانه القاضي الطبيعي لروابط القانون العام وفقا لصريح نص الدستور والقوانين المنفذة . وقد قضى بأن : ومن حيث أن عناصر هذه المنازعة حسبما يبين من الأوراق تتحصل فى أن السيد

المهندس/ الإداري .... أقام الدعوى رقم ٣٩ لسنه ٣١ قضائية أمام محكمة القضاء الإداري بالإسكندرية ضد السيد / رئيس مجلس إدارة الهيئة المصرية للمساحة طالبا الحكم بإلزام الهيئة المذكور بأن تؤدى له التعويض الذى تقدره المحكمة وقد حدد المدعى عليه التعويض المطلوب فى المذكرة التي تقدم بها بجلسة التحضير المعقودة فى ٨ من أغسطس ١٩٧٧ بمبلغ عشرة آلاف جنيه وذهب شرحا لدعواه أن الهيئة أعلنت عن منحة من الحكومة الهولندية واجتاز المدعى الاختيار الذى أجرته الهيئة وكان ترتيبه الأول وأخطر بنتيجة الاختيار فى ١٩٧٦/٥/٩ ثم عادت الهيئة وأخطرته فى ١٩٧٦/١٠/٢ بأن الإدارة العامة للبعثات لوزارة التعليم العالى أفادت بأن السلطات الهولندية قد اعتذرت عن هذه المنحة وأنه لما كان قد تبين للمدعى انه اعتذار السلطات الهولندية إنما يرجع إلى تأخر الهيئة المصرية العامة فى إرسال استمارة الترشيح مما يترتب عليه إلحاق الضرر بالمدعى فأقام دعواه مطالبا بالتعويض .

وتقدمت الهيئة المدعى عليها بدفعها فأوضحت أنها لم تتوان فى اتخاذ الإجراءات اللازمة فى شأن المنحة المقدمة من الحكومة الهولندية بأن أرسلت إلى إدارة البعثات فى ذات يوم ظهور النتيجة بكتابها رقم ٢٩٣١ فى ١٩٧٦/٥/٣ثم طلب ممثل السفارة الهولندية من أصحاب الشأن استيفاء استمارات خاصة إلا أنهما تقاعسا عن تقديمها مما أدى إلى اعتذار السلطات الهولندية وأن مهمة الهيئة قد انتهت بمجرد إخطار إدارة البعثات وأنها لم ترتكب أي خطأ يستوجب التعويض .

وبجلسة ١٩ من مارس ١٩٨٠ حكمت المحكمة بعدم اختصاصها بنظر الدعوى وأمرت بإحالتها إلى محكمة الإسكندرية الابتدائية للاختصاص .

وأقامت المحكمة قضاءها على أن المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٢ قد حددت اختصاص مجلس الدولة على سبيل الحصر بالنسبة لطلبات الموظفين العموميين أو ورثتهم سواء تمثلت فى منازعات حقوقية أو طلبات إلغاء قرارات إلغاء وانه لما كان ما ينعيه المدعى على الهيئة المصرية العامة للمساحة من خطأ تمثل فى تأخيرها فى اتخاذ إجراءات ترشيحه للمنحة التدريبية المقدمة من الحكومة الهولندية مما أدفع الحكومة الهولندية إلى إلغاء المنحة ما يترتب عليه إصابته بأضرار بالغة لا ينطوى على قرار إيجابي أو سلبى من القرارات التي تخضع لرقابة القضاء الإداري سواء بالإلغاء أو التعويض عنها الواردة حصرا فى البنود ثالثا ورابعا وتاسعا من المادة العاشرة سالفة اذكر ومن ثم لا تختص محاكم مجلس الدولة ولائيا بنظر طلب التعويض محل المنازعة .

وقوام الطعن الماثل أن الحكم قد أخطأ فى تطبيق القانون وتأويله للأسباب الآتية :

أولا: انه طبقا لأحكام الدستور وقانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٢ أضحى مجلس الدولة هو قاضى القانون العام فى المنازعات الإدارية فضلا عن أن طلبات المدعى تنصب على النعى على مسلك الإدارة الذى أثر فى مركزه القانوني مما يعد قرارا سلبيا يسوغ الطعن فيه .

ثانيا: أنه يفترض سلامة ما ذهبت إليه المحكمة فأن دعوى التعويض أمام القضاء الإداري لم تعد مرتبطة أو محصورة فى نطاق التعويض عن القرارات الإدارية تمتد إلى جميع التصرفات غير المشروعية ولو ترق إلى مرتبة القرار الادارى.

ومن حيث أن دستور مصر سنه ١٩٧١ قد نص على أن مجلس الدولة هيئة مستقلة وتختص بالفصل فى المنازعات الإدارية وفى الدعاوى التأديبية ويحدد القانون اختصاصاته الأخرى وقد صدر قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٢ ونص فى المادة ١٠ على أن تختص محاكم مجلس الدولة دون غيرها بالفصل فى المسائل الآتية :

أولا: ....

ثانيا: المنازعات الخاصة والمرتبات والمعاشات والمكافآت المستحقة للموظفين العموميين أو لورثتهم .

عاشرا: طلبات التعويض عن القرارات المنصوص عليها فى البنود السابقة سواء بصفة أصلية أو تبعية .

رابع عشر: سائر المنازعات الإدارية .

ويعتبر فى حكم القرارات الإدارية رفض السلطات الإدارية أو امتناعها عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه وفقا للقوانين واللوائح .

واتساقا على ما تقدم نص قانون السلطة القضائية فى المادة ١٥ على أنه " فيما عدا المنازعات الإدارية التي تختص بها مجلس الدولة تختص المحاكم بالفصل فى جميع المنازعات والجرائم .

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن محل الدعوى التي صدر بشأنها الحكم الطعين - ينحصر فى طلب الحكم بإلزام الهيئة المصرية للمساحة بأن تؤدى له تعويضا لقاء ما لحقه من ضرر نتيجة تراخيها فى اتخاذ إجراءات ترشيحه للمنحة التدريبية المقدمة من حكومة هولندا مما أدى إلى اعتذار الحكومة الهولندية – وليس من ريب فى ان التكيف القانوني السليم للدعوى - هو اعتبارها من دعاوى التعويض عن قرار الإدارة السلبى بالامتناع عن اتخاذ الإجراءات اللازمة فى الوقت الملائم مما ترتب عليه عدم الإفادة من المنحة - رغم توافر الشروط - وهى لا شك تعد منازعة إدارية قوامها النعى على مسلك الجهة الإدارية بصفتها القائمة على إدارة مرفق المساحة وبحسبانها منازعة لا شك فى انطوائها في نطاق منازعات الروابط الوظيفية التي تدخل فى نطاق اختصاص مجلس الدولة بحسبانه القاضى الطبيعي لروابط القانون العام وفقا لصريح نص الدستور والقوانين المنفذة له على التفصيل المبين وان القول بغير ذلك مؤداه إفراغ النصوص المستحدثة فى شأن تعديل اختصاص مجلس الدولة من أحكامها ومما استهدفه المشرع منها _ ومن ثم يكون الحكم المطعون فيه وقد ذهب إلى غير ذلك _ قد جانب الحق وخالف صريح حكم القانون مما يتعين معه الحكم بقبول الطعن الماثل شكلا وفى الموضوع بإلغاء الحكم محل الطعن وباختصاص محكمة القضاء الإداري بنظر الدعوى وبإحالتها للفصل فى موضوعها .(الطعن ٩٧٢ لسنة ٢٦ق – جلسة ١٩٨٢/٥/١٥ مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا سنة ٢٧ ص ٥٧٨).

﴿ الفصـــــل الرابع ﴾

إجــراءات رفـع الدعـوى

ﮊﮋﮊﮋ

اختصاص لجان توفيق الأوضاع بالمحافظات بنظر الطلب قبل رفعها أمام المحكمة المختصة :
نص المشرع فى القانون رقم ٧ لسنه ٢٠٠٠ على أن لجان توفيق الأوضاع بالمحافظات تختص بنظر الطلبات التي ترفع إليها وتكون قراراتها غير ملزمة للطرفين إلا إذا أقره الموظف أو العامل وجهة الإدارة فتأخذ التوصية التي تصدر حجية وتكون سندا تنفيذيا ضد جهة الإدارة إذا كانت التوصية صادرة لصالح العامل أو الموظف .
ولا يجوز رفع الدعوى رصيد الاجازات مباشرة أمام المحكمة المختصة طالما أن العامل أو الموظف بالقطاع العام أو الأعمال أو من العاملين المدنيين بالدولة وإذا رفعت مباشرة دون اللجوء للجنة فض المنازعات فطبقا للقانون رقم ٧ لسنه ٢٠٠٠ يجب على المحكمة أن تحكم بعدم قبول الدعوى لعدم اتباع إجراءات رفع الدعوى التي نص عليها المشرع .

<u>إجراءات رفع رصيد الاجازات أمام القضاء العادي :</u>

ترفع الدعوى إلى المحكمة بناء على طلب المدعى بصحيفة تودع قلم كتاب المحكمة ما لم ينص القانون على غير ذلك .
ويجب أن تشمل صحيفة الدعوى على البيانات الآتية :
اسم المدعى ولقبه أو وظيفته وموطنه واسم من يمثله ولقبه ومهنته أو وظيفته وصفته وموطنه .
اسم المدعى عليه ولقبه ومهنته أو وظيفته وموطنه فإن لم يكن موطنه معلوما فآخر موطن كان له .
تاريخ تقديم الصحيفة .
المحكمة المرفوعة أمامها الدعوى .
بيان موطن مختار للمدعى فى البلدة التي بها مقر المحكمة أن لم يكن له موطن فيها .
وقائع الدعوى وطلبات المدعى وأسانيدها .(م ٦٣ مرافعات) .
والدفع بعدم قبول دعوى صرف مقابل رصيد الاجازات لعدم اتباع إجراءات رفعها طبقا للمادة ٦٣ مرافعات تتعلق بالنظام العام فتجوز إثارته فى أية حالة كانت عليها الدعوى .
ويقيد قلم كتاب الدعوى فى يوم تقديم الصحيفة فى السجل الخاص بذلك بعد أن يثبت فى حضور المدعى أو من يمثله تاريخ الجلسة المحددة لنظرها فى أصل الصحيفة وصورها
وعلى قلم الكتاب فى اليوم التالي على الأكثر أن يسلم أصل الصحيفة وصورها إلى قلم المحضرين لإعلانها ورد الأصل إليه .(م ٦٧ م مرافعات) .

<u>إجراءات رفع دعوى رصيد الاجازات أمام القضاء الادارى :</u>

ترفع دعوى استحقاق التعويض النقدى لرصيد الاجازات الاعتيادية تبدأ بعريضة تقدم باسم رئيس المحكمة يذكر فيها المدعى بجانب البيانات الأساسية عنه وعن المدعى عليه أو جهة العمل موضوع المنازعة وتخلص العريضة إلى طلب استحقاق التعويض النقدى المتبقى بعد صرف مدة الأربعة أشهر التي تم صرفها بدون دعوى أو بكامل الرصيد إذا لم تقم جهة العمل المدعى عليها بصرف أى

شيء من التعويض النقدى لرصيد الاجازات الاعتيادية ، ويدفع عن الدعوى رسم يختلف مقداره بحسب المحكمة المختص بها .
كما يجب أن يوقع عريضة الدعوى محام مقيد بجدول المحامين المشتغلين والمقبولين أمام المحكمة التي ترفع أمامها الدعوى .
وتعتبر الدعوى قد رفعت بإيداع عريضتها قلم كتاب بالتوقيع على محضر الإيداع وإذا أحيلت الدعوى إلى المحكمة من محكمة أخرى غير مختصة بنظرها فإن الدعوى تعتبر مرفوعة أمام محكمة المحال إليها الدعوى منذ تاريخ صدور الحكم بالإحالة (المحكمة الإدارية العليا ١٩٧٩/٣/١٠ - الطعن رقم ٢٨٢ لسنه ٢٤ق) .
ويقوم قلم الكتاب بإعلان العريضة إلى الجهة الإدارية المدعى عليها فى ميعاد لا يجاوز خمسة أيام من تاريخ تقديمها ، ويتم الإعلان بطريق البريد بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول .
ويتم الإعلان عن طريق قلم المحضرين بالمحكمة الابتدائية التي تقع فى دائرة اختصاصها المحلى محل إقامة المعلن إليه أو من يمثله قانونا (كإدارة قضايا الدولة) وإعلان الدعوى ليس ركنا من أركانها أو شروطا لصحتها ، وإنما هو إجراء لا حق مستقل بقصد به الطرف الآخر بقيام المنازعة الإدارية ودعوة ذوى الشأن لتقديم مذكراتهم ومستنداتهم (محكمة الإدارية العليا ١٩٧٩/١/٢٧- الطعن رقم ٨٢٥ لسنه ١٨ق مشار إليه فى مرجع د/ عبد الفتاح حسن - السابق - هامش ص١٣٣)
- وبعد ذلك تمر الدعوى بمرحلتين : التحضير والمرافعة .
مرحلة التحضير :

يتولى هذه المرحلة مفوض الدولة الملحق بالمحكمة ، وبعد تجهيزها عن طريق جلسات التحضير وحجزها للتقرير يتم وضع تقرير فيه الوقائع والمسائل القانونية التي يثيرها النزاع ويبدى رأيه مسببا إعمالا لنص المادة (٢٧) من قانون مجلس الدولة .
بعد ذلك يتم عرض ملف الدعوى على رئيس المحكمة لتحديد تاريخ الجلسة التي تنظر فيها الدعوى ، وبعد تحضير الدعوى إجراء جوهريا .
مرحـلة المرافعـة :

تتم جلسات المرافعة أمام محكمة المختصة بتقديم مذكرات للرد على التقرير أو تقديم مستندات لم تقدم فى جلسات التحضير ، ويتم حجز الدعوى للحكم والقاضى إذ ينظرها ويحكم فيها يمر فى فحصه لها بخطوات على النحو التالي :
الاطمئنان إلى أن الدعوى قد رفعت وفقا للإجراءات القانونية السليمة وإلا قضى بعدم قبولها شكلا وتسرى فى ذلك القواعد الإجرائية التي نص عليها قانون مجلس الدولة مكملة بأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية.
يتأكد أنه مختص بنظر الدعوى وظيفيا وقيميا ومحليا ، وإلا قضى بعدم الاختصاص .
إذا ثبت له اختصاصه بنظر الدعوى يجب عليه أن يتحقق من أن الدعوى قد توافرت فيها شروط القبول الموضوعية ، وإلا قضى بعدم قبولها .

إذا كانت الدعوى قد رفضت وفقا للإجراءات المقررة وكان مختصا بنظرها فيتم الحكم فيها إما باستحقاق التعويض النقدي لرصيد الأجازات الاعتيادية وإما رفض الدعوى ، وبعد ذلك يحق لأصحاب الشأن الطعن على الحكم الصادر في خلال المواعيد القانونية وهى ستون يوما . (انظر في كل ما سبق الكتاب الجيد للدكتور عبد الغفار إبراهيم موسى - المرجع السابق - ص٢٨٤ وما بعدها)

البــــاب الســادس
أساس حساب صرف مقابل رصيد الأجازات

﴿الفصـــل الأول﴾

كيفية حساب رصيد الأجازات

ﮚﮛﮚﮛ

يختلف الأجر الذي يحصل عليه العامل أو الموظف الذي يعمل بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام عنه بالقطاع الخاص . كما يختلف أيضا عن العاملين المدنيين بالدولة ، وسوف نلقي الضوء على كل فئة على الترتيب التالي :

أولا : العاملون المدنيون بالدولة

تنص المادة (٤٠) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة وفقا لما ورد فى الجدول رقم (١) المرفق .

تلتزم جهة الإدارة بدفع أجور الوظائف حسب كل درجة ووفقا للقانون واللوائح .

وقـد أفتـي بـان : السلطة المختصة تتولى تحديد القواعد والأحكام المنظمة لاستحقاق هذا الأجر ومن بينهما الحد الأقصى الذي يجوز صرفه للعامل – صدور حكم انتهائي بأحقية أحد العاملين لأجر عن ساعات عمل إضافية فان تنفيذه يتقيد بالقواعد المنظمة لصرف الأجر الإضافي (فتوى رقم ٨٢٢ بتاريخ ١٩٨١/٩/١٧ ملف رقم ٨٩٥/٤/٨) .

وقد قضى أيضا بان : من المسلم به أن علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة قانونية نظامية تحكمها القوانين واللوائح والقضاء الإداري ليس ملزما بتطبيق النصوص المدنية على روابط القانون العام إلا إذا وجد نص خاص يقضى بذلك أو رأى أن تطبيقها يتلاءم مع طبيعة تلك الروابط . وليس مما يتلاءم مع طبيعة هذه الروابط إلزام الموظف بفوائد مبالغ صرفت له بدا على أنها مرتب مستحق له قانونا ثم تبين عدم أحقيته فيها . فالتزم برد ما تأخر فى هذا الرد وذلك اخذ فى الاعتبار ما جرى عليه القضاء الإداري بالمقابلة لذلك من عدم التزام الحكومة بفوائد مبالغ المرتبات والبدلات التي يقضى بها قضائيا بالتطبيق لأحكام القوانين واللوائح متى تأخرت الجهة الإدارية فى صرفها لمن يستحقها من العاملين . الطعن رقم ١٣٠٠ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٨٨/٢/١٣) .

الحد الأقصى للأجور تعددت حدوده بقدر ما أضافته قوانين العلاوات الخاصة إلى الأجور الأساسية :

استظهار الجمعية العمومية تأكيدا لسابق إفتائها أنه بغض النظر عما يثور من جدل حول قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٦١٥) لسنة ١٩٨٦ المستند للقانون رقم (١٠٥) لسنة ١٩٨٥ وتناوله أمورا تكفل القانون وحده بتناولها ومساسه بأموال هي بحكم مصدرها حق لصاحبها ولا يجوز حرمانه منها وأيا كان وجه الرأي فى المدى التزام هذا القرار بحدود الشرعية وضوابط المشروعية فإن أحكامه وأحكام القانون رقم (١٠٥) لسنة ١٩٨٥ من قبله قد وضعت قيودا على المرتبات والمكافآت التي يتقاضاها العاملون فى الحكومة أو فى وحدات الحكم المحلى أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو هيئات القطاع العام وشركاته المخاطبون كل فى نطاقه بأحكام قانون نظام العاملين بالمدنيين بالدولة وأحكام قانون نظام العاملين بالقطاع العام كما أن القانون لا يزال ساريا لم يلغ من السلطة التي تملك ذلك وقرار رئيس مجلس الوزراء قد صدر تنفيذا لهذا القانون وفى

إطاره لاحظت الجمعية العمومية أن المبالغ المشار إليها فى القانون رقم (١٠٥) لسنة ١٩٨٥ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٦١٥) لسنة ١٩٨٦ إنما تستحق للعاملين بسبب أداء عمل معين وهى تستحق بموجب المصدر التشريعي المقرر لها قانونا كان أو قرارا لائحيا ولا يوجد ما يحول بين قيام السبب وهو أداء العمل وتحقق نتائجه وهو استحقاق الأجر تطبيقا للحكم التشريعي المقرر للاستحقاق وامتثالا لقاعدة الأجر مقابل العمل - استظهار الجمعية العمومية كذلك أن تحديد قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٦١٥) لسنة ١٩٨٦ المشار إليه للحد الأعلى لما يتقاضاه العامل سنويا بعشرين ألف جنيها قد تم فى ظل العمل بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ وقانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ وما ارفق بهما من جداول أجور حددت الأجر المقرر لكل وظيفة من الوظائف المدرجة به على نحو معين غير انه اعتبارا من عام ١٩٨٧ حتى أن تعاقبت عدة تشريعات بدءا من القانون رقم (١٠١) لسنة ١٩٨٧ وحتى القانون رقم (٨٢) لسنة ١٩٩٧ مقرره منح علاوات خاصة سنوية للعاملين بالدولة بنسب مئوية من الأجر الأساسي ومنفصلة عنه وتراوحت بين ٢٠% ، ١٥% ، ١٠% من اجر العامل الموجود بالخدمة فى التاريخ المحدد بالقانون وبالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ يمنح هذه العلاوة الخاصة منسوبة التي أجرة فى تاريخ التعيين كما تقرر ضم هذه العلاوات إلى الأجور الأساسية للعاملين تباعا من أول يوليو سنة ١٩٩٢ وحتى أول يوليو سنة ١٩٩٨ وعلى نحو ما تضمنه القانون رقم (٢٩) لسنة ١٩٩٢ والقوانين اللاحقة له التي قررت علاوات خاصة وقررت ضمها حتى عام ٢٠٠٢ وتم ضم جزء منها والجزء الباقي سوف يتم ضمه تباعا فى التواريخ المعينة لهذا الضم بالتطبيق المباشر للقوانين التي صدرت فى هذا الشان - خلصت الجمعية العمومية مما تقدم إلى انه بزيادة مرتبات العاملين على النحو المتقدم فان الأمر يستتبع بالضرورة زحزحة الحد الأقصى المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٦١٥) لسنة ١٩٨٦ المشار إليه تباعا بقدر الزيادات الحاصلة فى المرتبات بموجب القوانين المشار إليه وبقدر ما تحدثه من تأثير فيما يصرف من مبالغ بسند تشريعي أو لائحي يكون الصرف فيها على أساس الأجر الأساسي . إذ أن من شان هذه الزيادات أن تجعل رواتب طائفة من العاملين تجاوز الحد الأقصى الذي قرره القرار المشار إليه والقول بغير ذلك يتنافى مع الحكمة التي توخاها المشرع من تقرير العلاوات الخاصة وضمها إلي الأجور الأساسية للعاملين والمتمثلة فى معالجة مشكلة انخفاض مستويات الأجور وتخفيف معاناة العاملين ويتعارض أيضا مع إعفاء هذه العلاوات الخاصة من الضرائب والرسوم وعدم تأثيرها على ما يستحقه العامل من علاوات دورية و إضافية وتشجيعية . فضلا عن إي هذه الزيادات أتت بأحكام تشريعية لاحقة لتقرير الحد الأقصى وهى تنسخ كل حكم من شأنه إن يتعارض معها - مؤدى ذلك : أن الحد الأقصى للأجور المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٦١٥) لسنة ١٩٨٦ تعددت حدوده بقدر ما أضافته قوانين العلاوات الخاصة إلي الأجور الأساسية وبقدر ما يحدثه من تأثير فيما يصرف من مبالغ بسند تشريعي أو لائحي يكون الصرف فيها على أساس الآجر الأساسي المزيد . (فتوى ملف رقم ١٣٥٧/٤/٨٦ جلسة ١٩٩٩/١١/٢٠) .

عدم جواز منح علاوة اجتماعية إضافية للمحافظين :

استظهار الجمعية العمومية أن المشرع فى القوانين رقمي ١١٨ لسنة ١٩٨١و١١٣ لسنة ١٩٨٢منح علاوة اجتماعية وعلاوة اجتماعية إضافية للفئات المحددة حصرا فى المادة الأولى من القوانين سألفى الذكر وهم العاملون بالدولة أو بوحدات الإدارة المحلية أو بالهيئات العامة أو العاملون بالقطاع العام أو الذين تنظم شئون توظفهم قوانين خاصة ولم يفسح المشرع مجالا لإضافة فئات أخرى إلى تلك الفئات ولا معيارا لقياس فئة من العاملين على من عددتهم المادة الأولى حصرا فى كل من القوانين – منصب المحافظ يعد من المناصب السياسية حسبما استقر عليه الفقه الدستوري وسابق إفتاء الجمعية العمومية بجلسة ١٩٨٥/٢/٢٠ ملف رقم (٩٩٧/٤/٨٦) ويؤكد ذلك أن تعيين المحافظين وإعفائهم من المناصب حسبما ورد بالمادة (٢٥) من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بشان نظام الحكم المحلى المعدل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٨١ يتم بقرار من رئيس الجمهورية مع عدم التقيد بالأحكام الواردة فى هذا الشان بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة من حيث المؤهل وسن التعيين ويعتبر المحافظون مستقلون بحكم القانون بانتهاء رئاسة رئيس الجمهورية الذي عينهم ولا يتقيدون ببلوغ سن المعاش ويعاملون من حيث المرتب والمعاش معاملة الوزراء أعضاء مجلس الوزراء ولما كان الوزراء لا يخضعون منذ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لنظم العاملين المدنيين بالدولة إذ قضت المادة ١٣١ منه بعدم سريان أحكامه على الوزراء ولم يرد فى قوانين العاملين بعد ذلك ما يغير من ذلك ويقضى بخضوعهم أحكام نظم قوانين العاملين المدنيين بالدولة . ذلك فإن المحافظين شأنهم شأن الوزراء يخضعون لنظام خاص ينظم شئونهم الوظيفية يصطبغ بصبغة سياسية ومن ثم المحافظ لا يعد من عداد العاملين المدنيين فى الدولة أو ممن تنظم شئون توظفهم قوانين خاصة بحسبان أو منصب المحافظ لا يخضع لقانون خاص معين بالذات لخضوعه لنظام الوظيفي يعد خروجا عن النظام الوظيفي المألوف الخاضع له العاملين المدنيين بالدولة أو الذين تنظم شئون توظفهم قوانين خاصة – لما كان القانونين رقمي ١١٨ لسنة ١٩٨١و ١١٣ لسنة ١٩٨٢ المشار إليه قد قصرا نطاق تطبيقها على العاملين المدنيين بالدولة أو العاملون بالقطاع العام أو العاملون الذين تنظم شئون توظفهم قوانين خاصة ومن ثم فان المحافظين يعدون من غير المخاطبين بأحكام القوانين المشار إليهما بما لا يجوز معه منحهم العلاوتين المقررتين بمقتضاهما – مؤدى ذلك عدم أحقية المحافظين فى العلاوة الاجتماعية والعلاوة الاجتماعية الإضافية المقررة بالقانونين رقم ١١٨ لسنة ١٩٨١ و١١٣ لسنة ١٩٨٢(فتوى رقم ٧٧٣ بتاريخ ١٩٩٧/٧/١٦ ملف رقم ١٣٥١/٤/٨٦) .

تقادم المرتبات بمرور خمس سنوات :

تنص المادة (٥٧) من اللائحة المالية للميزانية والحسابات على أن الماهيات التي لم يطالب بها فى مدة خمس سنوات تصبح حقا للحكومة .

وتنص المادة (٣٧٥) من القانون المدني على انه :

يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو اقر به المدين كأجره المباني والأراضي الزراعية وكالفوائد والإيرادات المرتبة والمهايا والأجور والمعاشات"

"..

وعلى ذلك تتقادم المرتبات بمرور خمس سنوات وتصبح حقا مكتسبا للحكومة لا يجوز المطالبة بها وإذا صرفت للعامل بعد الخمس سنوات يجوز لجهة الإدارة استردادها من العامل وذلك عكس القانون المدني وقد قضى بان ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة جرى كذلك على أن مرتبات العاملين المدنيين بالدولة وما فى حكمها من المبالغ التي تكون مستحقة قبل الحكومة تتقادم بمضي خمس سنوات إذا لم يطالب بها صاحب الحق قضائيا أو إداريا خلال خمس سنوات من تاريخ نشوء الحق فى اقتضائها وان المحكمة تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها فمن ثم وإذا لم يقدم المدعى مل يثبت انه طالب إداريا بصرف بدل التفرغ المستحق له قبل أن قيم دعواه بتاريخ ١٩٨٥/١/١٩ فإنه يستحق صرف هذا البدل اعتبارا من ١٩٨٠/١/١٩ .(الطعن رقم ٢٧٤ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٤/٥/٧)
.

وتنص المادة (٤٠) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها طبقا لما هو بين الجدول رقم (١٩ المرافق بحيث لا يجاوز نهاية الأخر المقرر لدرجة الوظيفة .

وتستحق العلاوة الدورية فى أول يوليو الثاني لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة .

ويسرى ذلك على من يعاد تعينه دون فاصل زمني وبالنسبة لما يعاد تعيينه بفاصل زمني تستحق العلاوة فى أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ إعادة التعيين .

ولا تغير الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية .

ويصدر بمنح العلاوة قرار من السلطة المختصة .

وقرر المشرع منح الموظف أو العامل دورية كل عام تتحدد قيمتها طبقا للدرجة التي يشغلها - على النحو الوارد بالجدول المرافق للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على إلا يتجاوز الأجر المقرر لدرجة وظيفته .

وقــد قضــى بــان : علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ولا مجال فى تحديد المزايا الوظيفية للاجتهاد أو القياس عند التفسير أمام نصوص واضحة الدلالة ولا يجوز الاجتهاد فى استحداث شرط أداء العمل لاستحقاق العلاوة الدورية عند استيفاء شروط استحقاق طالما خلت النصوص من هذا الشرط - عدم حساب مدة انقطاع العامل ضمن المدة المتطلبة لاستحقاق العلاوة هو حرمان منها فى غير الأحوال قانونا وهو جزاء تأديبي فى غير موضوعه وممن لا يملكه (الطعن رقم ٣٥/٣١١٤ ق جلسة ١٩٩٦/٦/٨) وبأنه "العلاوة الدورية هي حق من حقوق الموظف يستمده من القانون مباشرة بمجرد حلول موعدها دون أن تترخص جهة الإدارة فى المنح أو المنع ولا يعدو أن يكون القرار الصادر بها سوى محض أن يكون قرار تنفيذي صادر بناء على سلطة مقيدة ولا يكسب بذاته حقا أو مركزا قانونيا ذاتيا(الطعن رقم ٣٥/٣١١٤ ق جلسة ١٩٩٦/٦/٨)

وتستحق العلاوة الدورية فى أول السنة المالية من كل عام (٧/١) التالية لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو تاريخ استحقاق العلاوة السابقة ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه دون فاصل زمني .
وأما من يعاد تعيينه بفاصل زمني فلا يستحق تلك العلاوة إلا فى أول يوليو التالي لانقضاء سنة من

تاريخ إعادة تعيينه . وليس من شان ترقية العامل حرمانه من استحقاق العلاوة الدورية للوظيفة المرقى منها فى موعدها . مع الأخذ فى الاعتبار ما أورد المشرع بالمادة (٣٨) من استحقاقه للعلاوة الدورية للوظيفة المرقى إليها استحقاقا معجلا بموجب الترقية إذا كان من شانها أن يزيد إجراء من البداية المقررة لأجر الوظيفة المرقى إليها ولم يربط المشرع بين استحقاق العلاوة الدورية والمباشرة العمل بالفعل ومن ثم فان انقطاع العامل عن عمله – ما لم يتقرر إنهاء خدمته لا يحول وتدرج راتبه مع الأخذ فى الاعتبار ما استقر عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع من عدم تدرج راتب الموظف بالعلاوات الدورية التي تقرر بان فترة حبسة تنفيذا لحكم جنائي نهائي والعامل يستحق العلاوة الدورية بقوة القانون متى استوفى شرائط منها دون أي سلطة تقديرية لجهة الإدارة فى هذا الشان من حيث المنح أو المنع وان كان يصدر بها قرار من السلطة المختصة إلا انه قرار مقرر لمركز القانوني الذي ينشأ من القانون وبقوته .(المستشار سمير يوسف البهي المرجع السابق ص ٣٧٨).

وقـد قضـى بـان : ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ هو دستور الوظيفة العامة الذي يحكم علاقة الموظف بالدولة – ولا يتأتى سلب حق من حقوق الموظف أو إسقاطه أو إلزامه بواجب إلا على مقتضى نصوصه ومن ثم فإذا انقطع الموظف بدون أذن أو عذر ولم يتقرر إنهاء خدمته للاستقالة طبقا لحكم المادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه فإن علاقته الوظيفية بجهة الإدارة خلال هذه المدة تظل قائمه لا تنقصم ولا يمكن افتراض عدم قيامها إثناءها حيث لم ينص القانون المذكور على ذلك – إذ أن كل ما نص عليه فى المادة (٤٧) هو حرمانه عن اجره على هذه المدة وطالما أن العلاقة الوظيفية ما زالت قائمة فلا محيص من ترتيب أثارها وأعمال مقتضاها فلا تنزع مدد منها أو يتهاوى الحق فيها إلا إن يقضى بذلك نص صريح فى القانون . ومن حيث إن الثابت أن المدعى (الطاعن) انقطع عن العمل بدون أذن أو عذر مقبول المدة من ١٩٨٣/٩/١٠ حتى ١٩٨٤/٨/٢٦ ولم يتقرر إنهاء خدمته وإنما قضى بمجازاته من أجل هذا الانقطاع بخصم خمسة عشر يوما من اجره فمن ثم وإذ قررت الجهة الإدارية لهذا السبب سحب العلاوتين الدوريتين اللتين استحقهما بتاريخ ٧/١ /١٩٨٣ و١٩٨٤/٧/١ فإنها تكون قد حرمت المدعى من هاتين العلاوتين بدون نص فى القانون الأمر الذي يتعين معه القضاء بأحقيته فى هاتين العلاوتين (الطعن رقم ٢٦٤٩ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٤/١/٢٢)

تحديد ميعاد استحقاق العلاوة الدورية فى حالة تعيين العامل تعيينا جديدا إذا ما اتصل تعيينه بخدمة سابقة دون فاصل زمني :

استظهار الجمعية العمومية من نص المادة (٣٨) مكن قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ان المشرع استن أصلا عاما من مقتضاه استحقاق العامل عند تعيين بداية الأجر المقرر لدرجة وظيفته التي يشغلها كما يستحق العلاوة الدورية فى أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين واستثنى من هذا الحكم حالة ما إذا كان العامل قد أعيد تعيينه فقضى باستحقاقه العلاوة الدورية بعد انقضاء سنة من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة إذا كانت إعادة التعيين بدون فاصل زمني وإلا استحقاقها بعد انقضاء سنة من تاريخ إعادة التعيين – الثابت

من الأوراق أن المعروضة حالته كان يعمل بوظيفة كاتب رابع بالدرجة الرابعة بالشركة العربية لاستصلاح الأراضي وتقدم للتعين بوظيفة كاتب من الدرجة الثالثة بناء على الإعلان عن شغل هذه الوظيفة واجتاز الاختبار المقرر لشغل الوظيفة ومنح زيادة فى اجر بداية التعيين بهيئة القطاع العام لاستصلاح الأراضي إنما يعد تعيينا جديدا منبت الصلة بوظيفته السابقة ويسرى فى هذا الشان ميعاد استحقاق العلاوة الدورية باقتضاء سنة من تاريخ التعيين ومن ثم يستحق المعروضة حالته العلاوة الدورية فى ١٩٩٠/٧/١ مؤدى ذلك : استحقاق المعروضة حالته العلاوة الدورية فى ١٩٩٠/٧/١ أول يوليو التالي لمرور عام على تعيينه المبتدأ بهيئة القطاع العام لاستصلاح الأراضي (فتوى رقم ٧١٨ بتاريخ ١٩٩٨/٦/٨ ملف رقم ٨٥٦/٣/٨٦) .

<u>استحقاق العامل العلاوة الدورية المقرر لدرجة وظيفته التي يشغلها :</u>

استظهار الجمعية العمومية أن المشرع تحقيقا منه لاستقلال أعضاء الإدارات القانونية وضمانا لحيدتهم فى أداء أعمالهم أفراد تنظيما قانونا خاصا نظم فيه المعاملة الوظيفية لهذه الفئة وعين هذه الوظائف على سبيل الحصر واشترط فيمن يشغلها فوق الشروط المقررة للتعيين فى قانوني العاملين المدنين بالدولة والقطاع العام أن يكون مقيدا بجدول المحامين المشتغلين طبقا للقواعد المبينة قرين كل وظيفة من الوظائف المشار إليها فى المادة ١٢ من قانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وأحال هذا القانون فيما لم يرد فيه نص به إلى التشريعات السارية بشأن العاملين بالدولة والقطاع العام على حسب الأحوال باعتبارها الشريعة الأمة للتوظيف بيد أن ذلك مقيد بطبيعة الحال بالقدر الذي يتفق وطبيعة الحال بالقدر الذي يتفق وطبيعة النظام الخاضعين له وبما لا يتعارض مع أحكامه وقد أجازت المادة ١٩ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام المشار إليه إعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو فى وظيفة أخري مماثلة فى ذات الشركة أخري مع الاحتفاظ له بذات اجره ألا صلى السابق فى وظيفته السابقة وبالمدة التي قضاها فى هذه الوظيفة فى الأقدمية شريطة أن تتوافر فيه شروط شغل الوظيفة المعاد تعيين العامل عليها وان يكون التقرير الأخير المقدم عنه بمرتب كفء على الأقل ولما كان التعيين طبقا للنص المتقدم مشروطا بالتماثل بين الوظيفة السابقة والوظيفة المعاد تعيين العامل عليها وهو الأمر غير المتحقق فى شأن المعروضة حالته سواء عند إعادة تعيينه فى وظيفة باحث أو وظيفة محام لاختلاف الأولي عن وظيفة سائق أول التي كان يشغلها المعروضة حالته قبل تعيينه فى وظيفة باحث واختلاف هذه الأخيرة عن وظيفة محام من الدرجة التي جرى تعيينه فيها أخيرا ومن ثم يكون قرار تعيينه فى هذه الوظيفة فيما تضمنه من الاحتفاظ له بالدرجة الثانية لا يتفق وصحيح حكم القانون وإذ سنت المادة (٢٢)من قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ أصلا عاما مؤداه استحقاق العامل الأجر المقرر للوظيفة التي يشغلها طبقا لجدول الأجور ثم خرجت على هذا الأصل حينما احتفظت للعامل الذي يعاد تعينه فى وظيفة من مجموعة أخرى فى نفس درجته أو فى درجة أخرى بنفس الشركة أو شركة أخري بالأجر الذي كان يتقاضاه فى وظيفته استعراض الجمعية العمومية فتواها الصادرة بجلستها المنعقدة بتاريخ ٤ من أكتوبر سنة ١٩٩٥ (ملف رقم ٨٩٢/٣/٨٦) والتي خلصت فيها إلى أن المشرع طبقا للمادة ٢٥ من قانون نظام العاملين المدنيين

بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨احتفظ للعاملين بالدولة ومن بينهم العاملين بنظم خاصة بمرتباتهم التي كانوا يتقاضونها فى وظائفهم السابقة لدى إعادة تعينهم وان هذا الحكم يسرى على أعضاء الإدارات القانونية باعتباره مكملا للأحكام التي تضمنها القانون المنظم لشئونهم الوظيفية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ .

وبناء عليه يغدو متعينا القول بأحقية المعروضة حالته فى الاحتفاظ بمرتبة السابق بعد تعيينه بوظيفة محام من الدرجة الثالثة أما فيما يتعلق بتحديد فئة العلاوة المستحقة للمعروضة حالته فان لما كان مفاد ما سلف أن العامل يستحق العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها وكان السيد المذكور قد تم تعيينه فى وظيفة محام من الدرجة الثالثة ولا يحق له بالاحتفاظ بالدرجة الثانية فمن ثم فإنه يستحق العلاوة الدورية بالفئة المقررة لشاغلي الدرجة الثالثة وعند بلوغ مرتبة نهاية مربو طها يستحق العلاوة الدورية بالفئة المقررة للدرجة الثانية وان لم يرق إليها بشرط إلا يجاوز نهاية مربوطها مؤدى ذلك : أولا :عدم جواز احتفاظ المعروضة حالته بالدرجة الثانية عند تعيينه بوظيفة محام بالشركة ثانيا : أحقية فى الاحتفاظ بالأجر الذي كان يتقاضاه أبان شغله الدرجة الثانية بالشركة ثالثا :أحقيته فى العلاوة الدورية بالفئة المقررة لشاغلي الدرجة الثالثة وعند بلوغ مرتبة نهاية المربوط يستحق العلاوة الدورية بالفئة المقررة للدرجة الثانية وان لم يرق إليها بشرط إلا يجاوز نهاية مربوطها (فتوى رقم ٥٦٥ بتاريخ ١٩٩٧/٥/٢٨ ملف رقم ٨٨٤/٣/٨٦)

وتنص المادة (٤١ مكررا) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " ذا أمضى العامل ثلاث سنوات دون استحقاق علاوة دورية لوصول أجرة إلى الحد الأقصى المسموح به وفقا للقوانين المعمول بها يمنح علاوة إضافية بفئة العلاوة المقررة لدرجة الوظيفة وذلك فى أول يوليو التالي وقد صدر القانون رقم ١٩٩٤/٢٠٣ بمنح العاملين المدنيين بالدولة علاوة خاصة وتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٩٩٤/٢٠٣ وعمل به اعتبارا من أول ليوليو سنة ١٩٩٤ وتنص المادة السادسة منه على أن يمنح شاغلوا الوظائف ذات الربط الثابت وذووا المناصب العامة زيادة سنوية مقدارها مائة وعشرون جنيها وذلك اعتبار من أول يوليو سنة ١٩٩٤ وبما لا يجاوز خمس زيادات .

وتنص المادة الرابعة منه على أن مع عدم الإخلال بأية قاعدة قانونية افضل يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته على أن يمنح فى هذه الحالة الأخيرة الزيادة المقررة لذوى الربط الثابت المنصوص عليها فى المادة السابقة اعتبارا من أول يوليو التالي لانقضاء سنة على بلوغ مرتبه هذا الربط وتنص المادة التاسعة على أن تلغى المادة (٤١) مكررا من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ المشار إليه ويلغى كل نص يخالف أحكام المادة السابعة من هذا القانون . (مضافة بالمادة الثانية من القانون رقم١١٥ لسنة ١٩٨٣)

إذا مضت ثلاث سنوات دون استحقاق العامل علاوة دورية لوصول أجرة إلي الحد الأقصى يمنح علاوة دوريه بفئة العلاوة المقررة لدرجته الوظيفية فى أول يوليو التالي لمضى المدة المذكورة بشرط إلا يجاوز راتبه بهذه العلاوة المربوط المالي الثابت المقرر لدرجة الوظيفة الأعلى ويعنى نص المادة السابعة من القانون رقم ٢٠٠٣/٢٠٤ استحقاق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التي

يشغلها ويستمر فى استحقاق العلاوة الدورية بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة على أن يمنح فى الدرجة الأخيرة الزيادة المقررة لذوى الربط الثابت المنصوص عليها فى المادة السابقة اعتبارا من أول يوليو التالي لانقضاء سنة على بلوغ مرتبة هذا الربط ويلاحظ أن ما تضمنه القانون رقم ٢٠٣ سنة ١٩٩٤المشار إليه لا يحول دون تطبيق أي ميزة افضل للعامل .

وتنص المادة (٤٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " يجوز لرئيس الجمهورية منح بدل تمثيل لشاغلي الوظائف العليا بحسب مستوى كل منها وفقا للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره فى هذا الشأن وذلك بحد أقصى ١٠٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة ويصرف هذا البدل لشاغل الوظيفة المقررة لها وفى حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبائها ولا يخضع شئون هذا البدل للضرائب ويجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنه فئة كل منها وفقا للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره فى هذا الشان وبمراعاة ما يلي :

بدلات تقضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة بحد أقصى ٤٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة

بدل إقامة للعاملين فى مناطق تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البدل أثناء أقامتهم فى هذه المناطق ولا يخضع هذا البدل للضرائب .

بدلات وظيفية يقتضيها أداء وظائف معينه بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاولة المهنة وذلك فى حدود الاعتمادات المالية المخصصة بالموازنة ولا يجوز إن يزيد مجموع ما يصرف للعامل طبقا لما تقدم على ١٠٠% من الأجر الأساسي .

حدد المشرع فى هذه المادة أنواع أربعة للبدلات والتي يجوز منحها للعاملين أولها بدلات التمثيل وثانيها تقتضيها ظروف ومخاطر الوظيفة وثالثها بدلات إقامة ورابعها بدلات وظيفية تتطلب من شاغليها عدم مزاولة المهنة وهى بدلات التفرغ .

<u>شــرط استحقــاق البــدل :</u>

يشترط الاستحقاق البدل شرطين أولهما هو شغل الوظيفة المقرر لها البدل أو القيام بأعمالها وثانيها صدور قرار وفقا للأوضاع المحددة بالقانون الذي استلزم شرط القيام بأعباء الوظيفة .

وقــد أفــتي بــان : مناط استحقاق البدلات بدل التمثيل وبدل الانتقال الثابت هو شغل الوظيفة المقرر لها البدل أو القيام بأعمالها - صدور قرار وفقا للأوضاع المحددة بالقانون الذي استلزم شرط القيام بأعباء الوظيفة (فتوى رقم ٤٩٥ بتاريخ ١٩٨١/٥/١٦ ملف رقم ٨٧٣/٤/٨٦) .

رفع الدرجة المالية لشاغلي الدرجة الأولى إلى درجة مدير عام لا يخول لهم الحق فى الحصول على بدل التمثيل المقرر للوظائف القيادية أساس ذلك:

استظهرت الجمعية العمومية أن رئيس مجلس الوزراء تطبيقا للمادة (٤٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ وبموجب التفويض الصادر من رئيس الجمهورية اصدر القرار رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٨٩ والذي قرر بموجبة منح شاغلي الوظائف العليا بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة بدل تمثيل تبعا للدرجة المقررة لكل وظيفة من الوظائف المشار إليها ومن بينهما وظيفة مدير عام مصلحة والتي تنصرف إلى من يتولى رئاسة إحدى الوحدات الأعلى من الفروع والأقسام التي تعلوها دون شغل الوظيفة التي تقررت لها هذه الدرجة وانه أيا ما كان الرأي فى مدى

مشروعية الترقيات التي تمت وفق أحكام ذلك القرار بحسبان أن قانون نظام العاملين المدنين بالدولة المشار إليه اعتق معيارا موضوعيا فى ترتيب وتقييم الوظائف ترتيبا بقوم على الاعتداد بواجبات الوظيفة ومسئولياتها تكون الوظيفة الأعلى بالدرجة المالية أعلي لا يتوافر فيمن يحصل عليها اشتراطات شغل الوظيفة المقررة لها تلك الدرجة الترقيات التي عليها رفع درجات بعض شاغلي الدرجة الأولى إلى درجة مدير عام بصفة شخصية إلى اعتبارها من شاغلي الوظيفة مدير عام مصلحة التي هي مناط استحقاق بدل التمثيل لذا فانهم لا يستحقون هذا البدل (فتوى رقم ٣٨٤ بتاريخ ٢٠٠٢/٥/١١ ملف رقم ١٤٥٣/٤/٨٦) .

<u>المقابل النقدي لاستثمارات السفر المجانية :</u>

المقابل النقدي لاستمارات السفر المجانية التي تستحق لضباط الشرطة وأفرادها العاملين بالبحر الأحمر إنما يقدر بحسب الأجرة المستحقة وبشرط ألا تكون هناك وسيلة أخرى مناسبة أقل تكلفة . (فتوى ملف رقم ١٢٩٧/٤/٨٦ جلسة ١٩٩٥/١١/١)

<u>مدى جواز صرف البدل النقدي في حالة انتهاء الندب :</u>

لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ المعدلة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٦١ لسنة ١٩٧٦ و٤٩٣ لسنة ١٩٧٧ و٨٧٧ لسنة ١٩٧٩- استظهار الجمعية العمومية علي ما جري عليه إفتاؤها بجلسة ٦ من ديسمبر سنة ١٩٩٥ أن المشرع رغبة منه في تشجيع العاملين علي العمل في المناطق النائية والسودان رخص لهم بالسفر وعائلتهم - بالمفهوم الذي عناه - ذهابا وإيابا إلي الجهة التي يختارونها عددا معينا من المرات سنويا بالمجان أو بربع أجرة وأعطى لهؤلاء العاملين الخيار بين التصريح لهم باستمارات السفر المجانية أو بربع أجرة وبين صرف مقابل نقدي عن عدد مرات السفر المقررة علي أن يكون هذا المقابل معادلا لتكاليف سفر العامل وأسرته من الجهة التي يعمل بها إلي القاهرة وبينت طريقة صرف هذا المقابل بعد تحقق مناط استحقاقه إذ يجرى ذلك مقسطا علي اثني عشر شهرا يستأديه العامل شهريا مع مرتبه - مناط استحقاق المقابل النقدي المشار إليه كاملا بتوافر بشأن العامل متي اختاره مع بداية كل عام بمناسبة العمل في إحدى الجهات المنصوص عليها في المادة ٧٨ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال دون نظر إلي واقع السفر الفعلي أو عدد مراته ودون أن يغير من ذلك أن اللائحة جعلت صرفه للعامل مقسطا علي أثنى عشر شهرا إذ أن ذلك لا يعدو أن يكون تنظيما لعملية الصرف نفسها وليس من شأن هذا التنظيم المساس بأصل الاستحقاق الذي توافر بالفعل مناطه بالنسبة إلي العامل , وعلي ذلك فإن من انتهي ندبه من الجهة التي كان يعمل بها خلال العام الذي يجرى فيه الصرف سواء كان إنهاء الندب بسبب إرادي أو بسبب لا دخل لإرادته العامل فيه يكون من حقه تقاضي باقي الأقساط عن هذا العام ولو أضحي يعمل في غير الجهات المنصوص عليها في المادة ٧٨ - الجمعية العمومية خلصت مما تقدم إلي أنه ولئن كان العاملون المعروضة حالاتهم انهي ندبهم للعمل بجامعة القاهرة فرع الخرطوم سواء بناء علي طلبهم أو للإحالة إلي المعاش أو الوفاة إلا أن ذلك لا ينهض سببا لحرمانهم من استندا باقي قيمة أقساط المقابل النقدي عن السفر العام الذي تحقق في شأنهم مناط استحقاقهم مع بداية الأمر الذي يقتضي القول بأحقيتهم في صرف ما أوقف صرفه من المقابل النقدي المستحق لهم اعتبارا من اليوم التالي لإنهاء

ندبهم بفرع الجامعة بالخرطوم حتى نهاية العام المستحق عنه هذا المقابل النقدي مع مراعاة أحكام التقادم في هذا الشأن . (فتوى رقم ١٠٥٣ بتاريخ ١٩٩٦/١٢/١١ ملف رقم ١٣٤١/٤/٨٦)

عدم جواز الجمع بين بدل السفر ومرتب المنحة :

المادة ١ ,١٠من قرار رئيس الجمهورية ٤١ لسنة ١٩٥٨ بلائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال و المادة ١ , ٢ , ٢٠ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ من تنظيم الإجازات الدراسية و المنح أن إيفاد العاملين للخارج إنما يكون لتحقيق أحد غرضين وطبقا لأحد نظامين : الأول : القيام بدراسات علمية أو عملية أو الحصول علي مؤهل أو كسب مران علي وذلك لسد نقص أو حاجة تقتضيها مصلحة عامة ويطبق في شأن تحقيق هذا الغرض أحكام القانون رقم ١١٢لسنة ١٩٥٩ تنظيم شئون البعثات و المنح واللائحة المالية الصادرة بقرار اللجنة العليا للبعثات , الثاني : إنجاز الأعمال التي تكلف بها من قبل الإدارة ويسري في شأن تحقيق هذا الغرض أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ بلائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال وعليه فإن كلا من النظامين المشار إليهما يدور في ذلك قائم بذاته لكل منهما مجال انطباقه ونطاق أعمال خاص به , ولكل منهما أثاره المالية التي يستقل بها عن الآخر بغير تداخل . (الطعن رقم ٣٧/١٣٩٣ ق ع جلسة ١٩٩٨/١٢/٢٨)

تلتزم جهة الإدارة بمصروفات انتقال المريض من مكان الإقامة إلي مقر العلاج :

تلتزم الجهة الإدارية المختصة بصرف تعويض الأجر بمصاريف الانتقال وفقا للقواعد الواردة في المادة ٨٠ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٧٦ الصادر من وزير التأمينات بشأن قواعد تحديد مصاريف بالنسبة للمؤمن عليه أو المريض . (الطعن رقم ٤٣٣٩ لسنة ٤٠ ق جلسة ١٩٩٩/١٢/٢٥)

ضم الإعانة للمرتب أو المعاش :

مادة ٢ , ٥ من القانون رقم ٩٨ لسنة ٧٦ , المادة ١ , ٢ من قرار رئيس الجمهورية ٢٥١ لسنة ٧٩ - قرر المشرع في القانون رقم ٩٨ سنة ١٩٧٦منح العاملين المدنيين بمحافظات القناة سواء كانوا خاضعين للكادر العام أو الكادرات الخاصة إعانة بواقع ٢٥ % من الراتب الأصلي الشهري متي كانوا يعملون حتى ١٩٧٥/١٢/٣١ بمحافظات القناة بيد أن المشرع لم يجز للعاملين المدنيين بالقوات المسلحة أن يجمعوا بين تلك الإعانة ومكافأة الميدان المنصوص عليها بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٤٣ لسنة ١٩٧٤ قاصدا بذلك عدم جع العامل المدني بالقوات المسلحة بين الإعانة المذكورة وأية ميزة أخري مقررة بسبب العمل في المجال العسكري ومن ثم فغن إلغاء مكافأة الميدان وإحلال بدل الجهود الإضافية محلها مع اشتراط العمل بالوحدات العسكرية لاستحقاق بدل الجهود الإضافية من شأنه أن يؤدى إلي عدم أحقية من يتقاضى هذا البدل للإعانة لتوافر علة حكم حظر الجمع بينهما إلا أنه ولئن كانت المادة الخامسة من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ قد منعت الجمع بين إعانة التهجير وأية ميزة أخرى (كمكافأة اليدان - بدل الجهود الإضافية) مقررة بسبب العمل في المجال العسكري فإن ذلك لا يعني إخراج المدعى من نطاق تطبيق حكم استحقاق الإعانة المنصوص عليها في المادة الثانية من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ وإنما يؤكد هذا الحظر انطباق حكم الإعانة عليه إذ لولاه لاستحقها لتوافر شروط منحها له بالوجود بمحافظات القناة في ١٢/٣١/

ومن ثم لا يستحق الجمع بين الإعانة المقررة وبدل الجهود الإضافية المقررة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥١ لسنة ١٩٧٩ .

وقـد قضـي بـأن : عند توافر شروط الخضوع لأحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦فيشأن العاملين المدنيين بالقوات المسلحة – مناط الاستفادة من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ فإنه يحق له ضمها إلي المرتب أو المعاش وذلك علي الأجر الأساسي ١٩٨٦/٤/١٢ وذلك اعتبارا من ١٩٨٨/٤/١٨ تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ وصرف الفروق المالية من هذا التاريخ وأعمال التقادم الخمسي – تطبيق . (الطعن رقم ٤٤٦٥ لسنة ٤٠ق ع جلسة ١٩٩٨/١٠/٢٤)

تقادم صرف البدلات فقد قضي بأن : المادة (٢٩) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ بشان المحاسبة الحكومية وضع المشرع قاعدة بموجبها تؤول إلي الخزانة العامة مرتبات العاملين بالدولة وكذلك المكافآت والبدلات التي تستحق لهم بصفة دورية إذا لم يطالب بها صاحبها خلال خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق – أساس هذه القاعدة اعتبارات تنظيمية تتعلق بالمصلحة العامة تهدف إلي استقرار الأوضاع الإدارية وعدم تعرض الميزانية للمفاجآت والاضطراب – أثر ذلك : اعتبار هذه القاعدة من القواعد التنظيمية العامة يتعين علي وزارات الحكومة ومصالحها الالتزام بها كما تقضي بها المحاكم من تلقاء نفسها – تطبيق . (الطعن رقم ٢٩/١٣١٠ ق جلسة ١٩٨٦/١٢/٢٨)

<u>لا يجوز زيادة البدل بقرار من رئيس مجلس الإدارة :</u>

عدم إمكانية زيادة فئات بعض البدلات لشاغلي بعض الوظائف بالهيئة العامة لمرفق مياه الإسكندرية بقرار رئيس مجلس الإدارة بالمخالفة لجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٩٧٨/٤٧ . (ملف رقم ٩١٩/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٢/١٠/٧)

وتنص المادة (٤٣) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " يحتفظ العاملون بالبدلات التي كانوا يتقاضونها علي خلاف الشروط المقررة في هذا القانون وذلك علي أسا س القرارات التي منحت هذه البدلات , حتى تزول الأسباب التي تقررت علي أساسها وكذلك إذا نقلوا إلي وظائف أخرى تطبيقا للمادة (٥٦) من هذا القانون " .

بمقتضى هذه المادة يحتفظ العامل بما كان يحصل عليه من بدلات طبقا للقرارات الصادرة نفاذا للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١الملغى حتى نزول الأسباب التي تقرر علي أساسها منح هذا البدل أو نقله إلي وظيفة أخرى .

وتنص المادة (٤٤) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن "يجوز منح رواتب إضافية للعاملين خارج الجمهورية وذلك وفقا للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء علي اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية " .

أجاز المشرع منح العاملين المدنيين بالدولة رواتب إضافية وذلك بالنسبة للعاملين خارج الجمهورية وفقا للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء .

وتنص المادة (٤٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " يصدر بنظام المزايا العينية التي تمنح لبعض العاملين الذين تقتضي طبيعة أعمالهم تقرير هذه المزايا قرار من مجلس الوزراء بناء علي اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية " .

استحدثت المشرع في هذه المادة نظام المزايا العينية التي تمنح للعاملين التي تقتضي طبيعة أعمالهم تقرير هذه المزايا ويكون تحديد هذه الوظائف بموجب قرار يصدر من مجلس الوزراء بناء علي اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية ومنال هذه المنح إعطاء ومساكن مجانية لعمال السكة الحديد أو بإيجار منخفض أو إعطاء ملابس مجانية لبعض العاملين في جهات معينة وفق ترخيص من السلطة المختصة .

الأحكــام :

وفق أحكام القانون رقم ١٩٨١/٢٧ بشأن العاملين بالمناجم و المحاجر يتسع ليشمل جميع العاملين بالمنشات الخاصة بصناعات المناجم و المحاجر وهى الهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية أو شركات القطاع العام أو الجمعيات التعاونية أو القطاع الخاص وقرر في المادة (٢٢) من القانون إلزام المنشأة بأن تقدم بالمجان لعمالها بمواقع الإنتاج في المحافظات النائية والأماكن البعيدة عن العمران التي حددها قرار وزير القوى العاملة والتدريب رقم ١٩٨٢/٨ثلاث وجبات غذائية في مطاعم تعد لهذا الغرض يقتصر التزامها بالنسبة للعاملين بمواقع الإنتاج الأخرى في غير المناطق البعيدة عن العمران علي تقديم وجبتين فقط ويجب في جميع الأحوال أن تكون الوجبات مستوفية الشروط الصحية وأن تقدم مغلقة (الطعن رقم ٤٠/١١٧٢ ق جلسة ١٩٩٧/٥/٣١)

الفتــاوى :

لا يجوز للعامل المنقول أن يشغل الاستراحة الحكومية بحجة استحكام أزمة المساكن - تختلف الأحكام المنظمة للاستراحات الحكومية عن الأحكام المنظمة لمساكن الحكومية فهذه المساكن مخصصة لانتفاع العاملين بها طالما ما زالت العلاقة الوظيفية قائمة (ملف رقم ٩٢/٢/٧جلسة ١٩٨٣/١٢/٢١)

قرر المشرع بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٩/٢٠٩٥ بتنظيم شروط انتفاع العاملين بالدولة بالمساكن الملحقة بالمرافق والمنشآت الحكومية علي خلاف القواعد السابقة ومن ثم فإن إلغاء ما ورد بتلك القرارات القديمة إنما يقتصر علي ما يقابل الأحكام الجديدة وبالقدر الذي تضمنت فيه هذه القواعد كما أنه جعل للوزير المختص سلطة إعفاء العاملين من مقابل الانتفاع بالوحدة السكنية ومقابل استهلاك الماء والكهرباء (فتوى الجمعية ملف رقم ٧٦/٢/٧ جلسة ١٩٧٦/١٢/١٥- ١٦/٢/٥٨ جلسة ١٩٨٠/١/٢٣)

إن المشرع قرر منح العاملين بجهات معينة ملابس بالمجان تدرج في تقرير إلزام العاملين بأداء نصف ثمنها ثم ربع الثمن وفق ترخيص من السلطة المختصة . (فتوى الجمعية العمومية رقم ١٥ في ١٩٦٠/١/٦)

وتنص المادة (٤٦) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن "يستحق شاغل الوظيفة مقابلا عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التي يكلف بها من الجهة المختصة وذلك طبقا للنظام الذي تضعه السلطة المختصة . ويبين ذلك النظام الحدود القصوى لما يجوز أن يتقاضاه العامل من هذه الأحوال".

المشرع في القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨وضع حكما جديدا في المادة ٤٦ منه عهد بمقتضاه إلي السلطة المختصة بوضع نظام يبين الحدود القصوى لما يجوز أن يتقاضاه العامل من مبالغ تصرف له تحت

مسمى مقابل الجهود غير العادية والأعمال الإضافية – هذا فضلا عما عهد به المشرع في قانون الهيئات العامة لمجالس إدارة الهيئات العامة باعتبارها السلطة العليا المهيمنة علي الهيئة من الحق في إصدار القرارات المتعلقة بالشئون المالية والوظيفية وذلك دون التقيد بالقواعد الحكومية وفي ظل هذا القانون - رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨- فقد أطلقت حرية السلطة المختصة في أثابه العاملين عما يبذلونه من جهود غير عادية وعما يؤدونه من أعمال إضافية وفقا للتنظيم الذي تضعه لذلك , وغنى عن البيان , أن عبارتي – الجهود غير العادية والأعمال الإضافية – حسبما استخدمتها المشرع قد وردتا عامين مطلقتين دون تقييد وبهذه المثابة فإنهما يتسعان لتشملا كل عمل ترى السلطة المختصة , بما لها من حرية التقدير . أن له طبيعة خاصة تقتضي الإثابة علي أدائه , وذلك يصرف النظر عن المسمى الذي تطلقه علي هذه الإثابة في القرار الصادر عنها في هذا الشأن .

وقــد قضــى بــأن : ومن حيث أنه قناة السويس وباعتبارها هيئة عامة فإنها تخضع لأحكام القانون رقم ١٩٨١/٢٧المشار إليه طبقا لنص المادة الثانية منه ومن ثم تطبيق أحكامه علي العاملين بالمحاجر التابعة للهيئة الطاعنة وبناء عليه يكون للمدعى من المخاطبين بأحكامه وبالتالي يستفيد من الحقوق و المزايا الواردة به إذا توافرت في حقه الشروط وبالقواعد والضوابط المقررة بهذا القانون و القرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له (الطعن رقم٣٨١٠ /٤٠ ق ع جلسة ٢٠٠٠/٧/٢٢) وبأنه "ومن حيث أن ما أشار إليه من المدعى من أن عناصر التعويض عن الضرر المادي الذي أصابه لا تكفي لتحقق ركن الضرر الذي يدعيه لأن الأجر الإضافي ومكافآت الضبط والإرشاد والجهود غير العادية ومكافأة التثمين لا تستحق له كأثر من آثار مركزه القانوني كعامل بالجهة المنقول منها , وإنما مناط استحقاقه لهذه الأجور والمكافآت هو تكليفه بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية أو إسناد نشاط وظيفة معينة إليه من جانب هذه الجهة , إذا قدرت أن حاجة العمل بالمرفق الذي تقوم علي شئونه تتطلب ذلك , بحيث لا يستطيع أن يتمسك قبلها بأن له حقا مكتسبا في أن يمارس العمل بعد انتهاء المواعيد الرسمية أو الاستمرار في ممارسة نشاط وظيفة بالذات إذا ما قدرت الجهة الإدارية أن حاجة العمل لا تتطلب الاستمرار في أدائه بعد انتهاء مواعيده الرسمية أو تغير النشاط الذي كان مسندا إليه في نطاق المرفق ذاته , ومن أجل ذلك يكون ادعاء المدعى من أن قرار نقله من مصلحة الجمارك قد ألحق به ضررا ماديا موجبا للتعويض لا أساس له (الطعن رقم ٧٦٥ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٨٦/٢/٢٣) وبأنه "ومن حيث أنه عن طلب المدعى الاحتفاظ طوال مدة الاستدعاء للاحتياط بالأجر الإضافي الذي كان يتقاضاه قبل الاستدعاء أثناء ندبه لوظيفة مدير إدارة التغذية الجامعية , فإن الثابت من الأوراق أن أداء المدعى لهذه الوظيفة كان يستدعى منه الحضور للعمل بعد مواعيد العمل الرسمية طوال فترة الدراسة الجامعية , فكان يصرف له أجر إضافي مقابل العمل الإضافي الذي يؤديه ومن ثم فهذا الأجر مستحق عن جهد خاص بذل في غير أوقات العمل الرسمية – فهو لم يكن من مقتضيات الوظيفة الأصلية ولم يكن صرفه مطردا مستمرا بل كان موقوتا بشهور السنة الدراسية , كما أنه لم يكن استدعاء المدعى للاحتياط السبب الحقيقي لحرمانه من ذلك الأجر الإضافي , فهو مع افتراض بقائه في الوظيفة كان يجوز إلغاء ندبه في أي وقت , وذلك لما للجهة الإدارية من سلطة تقديرية في هذا المقام تترخص في ممارستها حسب مقتضيات الحال , ولا يمكن بذلك القول بان استدعاء المدعى قد

ألحق به ضررا لحرمانه من أجر لا يصرف لغيره من أقرانه الذين يتساوون معه في جميع الظروف , وهذا المبلغ ليس له الشمول والعموم الذي يجعله مستحقا لأقرانه الآخرين , كما أنه ليس ميزة من ميزات الوظيفة - ولا بدلا من بدلاتها بل هو مجرد أجر مقابل عمل إضافي فعلى - وإزاء ذلك لا تتحمل جهة الإدارة بهذا الأجر الإضافي لمدعى عن مدة دعوته للخدمة بالقوات المسلحة (الطعن رقم ٣١٣ لسنة ٢٧ ق جلسة ١٩٨٢/١٢/٢٦)

لا يجوز تشغيل العامل أيام الأجازات :

في يوم ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ أصدر مجلس الوزراء قرارا قضى بعد تشغيل جميع العمال أيام الجمع ألا إذا اقتضت الحالة تشغيلهم وبشرط عدم صرف أجور لهم عن هذه الأيام , علي أن يأخذوا راحة بدلا عنها , وفي ٢٨ إبريل سنة ١٩٥٤ أصدر مجلس الوزراء قرارا آخر بإلغاء هذا القرار فأصبحت هذه الحالة تحكمها القواعد التنظيمية العامة الصادرة في هذا الشأن ومقتضاها كما جاء بالمذكرة التي عرضت علي مجلس الوزراء لدى إصداره قراره المؤرخ ٤ نوفمبر سنة ١٩٥٣ - أن الأصل عدم تشغيل العمال في أيام الجمع وعدم جواز صرف أجور لهم عن هذه الأيام لمخالفة ذلك القواعد المالية وإنما يجوز إذا اقتضته الضرورة وأملته المصلحة العامة وسمحت الاعتمادات المالية المدرجة في الميزانية بمنح أجور عن هذه الأيام . (الطعن رقم ١٥٥١ لسنة ١٠ بتاريخ ١٩٦٩/٦/٢٣ المكتب الفني سنة ١٤)

وقـد قضـى بـان : أن القاعدة الأصلية التي يمكن علي أساسها منح أجور عن أيام الجمع والعطلات الرسمية هو وجود مقتض من الصالح يلزم معه تشغيل العامل في هذه الأيام الأمر الذي يستوجب معه في جميع الأحوال صدور الإذن بذلك من الجهة المختصة مراعية في ذلك الاعتمادات المالية المدرجة في ميزانيتها لهذا الغرض وإذ كان الثابت أن المدعى خلال الفترة محل النزاع كان منتدبا في مستشفي الجذام لمرضه هي باعتبارها الجهة الإدارية المشرفة علي حسن سير المرفق -هي التي تقدر مقتضيات الصالح العام في اتخاذ هذا الإجراء وهي التي تصدر الأمر بالتشغيل أيام الجمع (الطعن رقم ١٥٥١ لسنة ١٠بتاريخ ١٩٦٩/٦/٢٣ المكتب الفني سنة ١٤)

الفائـض السنـوي القابـل للتوزيـع :

استظهرت الجمعية أن المشرع أخضع قطاع التأمين ومن بينه شركات التأمين لأحكام قانون الإشراف والرقابة علي التأمين في مصر الصادر بالقانون رقم ١٩٨١/١٠ والذي قرر في المادة (٢١) منه أيلولة صافي أرباح الشركات التابعة للقطاع العام إلي الخزانة العامة للدولة بعد استقطاع ما يتقرر تكوينه من احتياطات ومخصصات وكذلك نصيب العاملين في الأرباح و الحاصل أن المشرع استوجب إدراج الاعتمادات اللازمة لصرف المكافآت السنوية للإنتاج بموازنة الشركة في حدود نسبة معينة من الزيادة في الفائض السنوي القابل للتوزيع إلا أنه وضع ضوابط للصرف من هذا الاعتماد في نهاية العام المالي بحيث لا تتجاوز قيمة المكافأة المذكورة ضعف المرتب الأساسي والبدلات . (فتوى رقم ٦٨٠ بتاريخ ١٩٩٩/١٠/٣١ ملف رقم ٢٠٤/١/٤٧ , فتوى رقم ١٤ بتاريخ ٢٠٠٠/١/٢٣ ملف رقم ١٤١٠/٤/٨٦)

يحق للعامل أجازه بأجر كامل عن عمله أيام العطلات :

للعامل الحق في أجازه بأجر كامل عن عمله أيام العطلات و المناسبات الرسمية -يجوز تشغيله في هذه العطلات باجر مضاعف استنادا لنص المادة (٤٦) من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧بحسبان أن ذلك يعد عملا إضافيا يستحق عنه الموظف مقابلا إضافيا طبقا للنظام الذي تضعه السلطة المختصة . (فتوى الجمعية ملف رقم ٤٢٢/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٢/١٠/٤)

مكافــأة الإنتــاج :

إن المشرع أخضع قطاع التأمين ومن بينه شركات التأمين لأحكام الرقابة علي التأمين وقرر سريان أحكام قانون العاملين بالقطاع العام وشركاته رقم ١٩٨٣/٩٧ فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قوانين التأمين ومنهما المكافآت السنوية للإنتاج والأرصدة المتراكمة منها بشركات التأمين التابعة للقطاع العام وما يفيض من الأرباح المخصصة للتوزيع علي العاملين بها . (فتوى رقم ١٤ بتاريخ ٢٠٠٠/١/٢٣ ملف رقم ١٤١٠/٤/٨٦)

مكافــآت إشــراف :

المادة (١٢) من قراري وزير الصحة و الحكم المحلي رقم ٥٠١ لسنة ١٩٧٩ بشأن اللائحة الأساسية للمستشفيات والوحدات الطبية الملحقة بالمجالس المحلية التي حددت علي سبيل الحصر المستحقين للمكافأة لم يعد منح المكافأة قاصرا علي شاغلي وظائف معينة وإنما امتد نطاق منح المكافأة قاصرا علي شاغلي وظائف معينة وإنما امتد نطاق منح المكافأة إلي كل الأطباء وأطباء الأسنان والصيادلة المتفرغين ومناط منحها هي إشراف العامل علي أوجه النشاط والمشروعات التي يمولها صندوق تحسين الخدمة بالمستشفيات . (الطعن رقم ٢٨/٥٠٦ق جلسة ١٩٨٥/١١/٢ حكم المحكمة الإدارية العليا)

الانقطاع الإرادي عن العمل يحرم العامل عن أجرة طول مدة الانقطاع :

من المسلم به أن الأجر مقابل العمل , فلا يستحق العامل أجرا إلا مقابل ما يؤديه من خدمات - وأنه لا يجوز له أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها وإلا حرم من أجره عن مدة انقطاعه , وذلك دون إخلال بمسئولية التأديبية , غير أن الانقطاع الذي يرتب هذا الأثر هو الانقطاع الإرادي الذي يرجع إلي إرادة العامل ورغبته , أما إذا كان الانقطاع لأسباب وظروف خارجة عن إرادته حالت بينه وبين التوجه إلي مقر عمله في أوقات العمل الرسمية , فإن مناط الحرمان من الأجر يكون قد تختلف في شأنه ولا يجوز بالتالي أعمال الأثر المترتب علي الانقطاع في هذه الحالة سواء من حيث الأجر أو المساءلة التأديبية .

ومن حيث أن الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع سبق أن استظهرت بجلستها المنعقدين في ١٩٨٠/٣/١٩ و ١٩٨٦/١٠/٣١ أن البدلات أمد بصفة عامة - مقابلا للعمل شأنها في ذلك شأن المرتب - وأن هناك ارتباط لا انفصام له بين استحقاق الأجر والبدلات اللصيقة به فكل ما يؤدى إلي حرمان العامل من أجره يؤدي إلي حرمانه من البدلات , كما أن كل خفض له يؤدى إلي نقص قيمتها بذات النسبة التي ينتقص بها , ومن ثم فإن مؤدى ذلك أن البدلات كالمرتب يسرى عليها ما يسرى عليه في حالة الانقطاع من حيث المنح أو المنع سواء بسبب الانقطاع أو ذلك الذي يرجع إلي أسباب قهرية خارجة عن إرادة العامل .

ومن حيث أن التحفظ وفقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٨١ - هو إجراء وقائي يرقي إلي مرتبة القوة القاهرة ويحول دون الإرادة الحرة للعامل المتحفظ عليه و الذهاب إلي مقر عمله في أوقاته الرسمية ولا يؤدى بذاته إلي إنهاء علاقة العامل الوظيفية بجهة عمله , إذ أنه لا يصدر بحكم قضائي ولا ينسب فيه إلي العامل تهمة محددة , ومن ثم فإن انقطاع العامل عن عمله خلال فترة التحفظ عليه يعتبر انقطاعا غير إرادي لا يؤثر علي صلته الوظيفية بالجهة التي يعمل بها ولا يحول دون استحقاقه لمرتبه وما يدور معه من مزايا مالية كالعلاوات والإعانة الاجتماعية وكذلك البدلات التي لا تختص بطبيعة خاصة تغاير تلك التي يخضع لها المرتب كبدل طبيعة العمل وبدل الإقامة , غذ يرتبط البدل الأول بنوع وطبيعة أعمال الوظيفة التي يضطلع بها العامل - بينما يرتبط الثاني بأداء العمل في إحدى المناطق النائية التي تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البدل - وكذلك الأمر بالنسبة للبدل المقرر لاستمارات السفر المجانية . أما فيما يتعلق باستحقاق حوافز الإنتاج ومكافآت الجهود غير العادية والأجور الإضافية - فقد ربط المشرع وفقا لحكم المادة(٤٨) من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بين استحقاق هذه الحوافز وبين الإسهام الفعلي في الإنتاج وتحقيق المعدلات القياسية المطلوبة , بحيث لا تمنح إلا لمن تحققت في شأنه مناط استحقاقها إلا وهو زيادة الإنتاج عن المعدل المقرر له خلال فترة زمنية معينة , كما وأن الحصول علي مكافآت الجهود غير العادية التي هي نوع من التعويض عن جهود غير عادية يبذلها العاملون رهين بتأدية هذه الأعمال فعلا وليست حقا مكتسبا يستحق للعامل بمجرد شغل الوظيفة وكذلك الأمر بالنسبة للأجور الإضافية التي لا يصرف إلا لمن يقوم بالعمل فعلا في أوقات وساعات إضافية يجب أن تبلغ قدرا محددا وإذ يبين مما تقدم أن جميع هذه المستحقات يجمعها قاسم مشترك هو أنها ترتبط بأداء العمل فعلا , وأنها لا تمنح -كقاعدة عامة - لجميع العاملين بجهة واحدة وإنما يقتصر صرفها علي من يتحقق في شأنه أسباب ومناط تقريرها . ومن ثم فإن لا يجوز منح هذه المستحقات المتحفظ عليه وفقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٨١- وأن كان ذلك لا يخل بحقه في الرجوع بالتعويض علي الجهة المسئولة عن سلب حريته واعتبار هذه المستحقات جزءا من التعويض المطالب به متي توافرت سائر العناصر الأخرى الموجبة لمسئولية الجهة المذكورة وفقا للقواعد المقررة في هذا الشأن (فتوى رقم ٩٩٠/٤/٨٦جلسة ١٩٨٧/٤/١٥)

وتنص المادة (٤٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " يسترد العامل النفقات التي يتحملها في سبيل أداء أعمال الوظيفة وذلك في الأحوال ووفقا للأوضاع والشروط التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء علي اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية " .

لا يجوز للعامل أن يصرف علي الوظيفة من ماله الخاص سبب أداءه لعمله وإذا أنفق علي وظيفته أية نقود يجب أن يسترد كافة ما أنفقه من أموال لكي يؤدى أداء عمله ومن أمثلة هذه النفقات نفقة المبيدات والانتقال وغير ذلك من النفقات التي يستلزمها أداء العمل .

وقــد قضــى بــان : مناط استحقاق بدل الانتقال الثابت المقرر بقرار وزير المالية رقم ١٩٧٥/٣٦ للعاملين بمصلحة الضرائب وفقا لفئات المنصوص عليها فيه - هو انتماء العامل لمجموعة الوظائف التخصصية . (حكم المحكمة الإدارية في الدعوى رقم ٣٤/٣٢٠٧ ق جلسة ١٩٩٦/٧/٦) وبأنه "من

حيث أن يستحق المدعى بدل سفر وفقا لتعريفة أسعار السفر بيد أن قيمة تذكرة السفر ليست من الحقوق الدورية المتجددة ويسقط الحق في المطالبة بها بمضي خمسة عشر عاما ولا تخضع للتقادم المنصوص عليه في المادة (٢٩) من القانون رقم ١٩٨١/١٢٧. (الطعن رقم ٤٠/٢٣٨٤ق جلسة ١٩٩٥/٨/٢٦)

وتنص المادة (٤٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " تكون المخترعات والمصنفات التي يبتكرها العامل أثناء تأدية وظيفته أو بسببها ملكا للدولة في الأحوال الآتية :

إذا كان الاختراع نتيجة تجارب رسمية أوله صلة بالشئون العسكرية .

إذا كان الاختراع أو المصنف يدخل في نطاق واجبات الوظيفة وفي جميع الأحوال يكون للعامل الحق في تعويض عادل يراعي في تقديره تشجيع البحث والاختراع

يجوز أن ينشا صندوق خاص في الوحدة تتكون موارده من حصيلة استغلال حق هذه الاختراعات والمصنفات .

ويكون الصرف من حصيلة هذا الصندوق طبقا للائحة المالية التي تضعها السلطة المختصة " .

جميع ما ينتجه العامل أو يبتكره أثناء تأدية وظيفته وبسببها ملك للدولة , ولعل ذلك أساسه , أن من أهم واجبات العامل الوظيفية أن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته , إذ أن الدولة وقد احتسبته لنفسها ومنحته ما يقابل ذلك الاحتباس – فإن ما يبتكره أو يخترعه من عمل مفيد يكون ملكا لجهة الإدارة , فذلك هو ما تعنيه المادة (٤٨)سالفة البيان – والتي تقابل المادة ٧٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ – الملغي – مع ملاحظة أن المشرع في القانون الحالي – قد أضاف المصنفات – باعتبار أن لها نفس أهمية اختراع ولضرورة اتحاد الحكم بالنسبة لهما .

والبين من نص المادة المذكورة , أن الحقوق المعنوية لحق الاختراع تبقي دائما مملوكة للمخترع , أما الحقوق المالية للاختراع فتكون كذلك حقا للعامل ما لم يكن الاختراع قد ثم أثناء تأدية العامل وظيفته أو بسببها أو كان نتيجة لتجارب رسمية أو كان نتيجة لتجارب رسمية أو كان داخلا في نطاق عمله , وذلك باستثناء الاختراعات ذات الصلة بالشئون العسكرية , فإنها تكون دائما ملكا للدولة ولو لم تكن داخلة في نطاق واجبات الوظيفية أو نتيجة لتجارب رسمية وذلك بشرط أن يكون العامل قد ابتكرها أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها.

وتشجيعا للبحث والاختراع بما يعود لا محالة بالفائدة علي صالح المرفق العام ويؤدي إلي تطويره وحسن أدائه – فقد قرر المشرع منح العامل تعويضا عادلا يراعي في تقديره تشجيع وذلك البحث والاختراع – وذلك إذا ما انتهت اللجنة المشكلة لذلك الغرض من أن ذلك البحث أو الاختراع من شأنه أن يعود بالفائدة والعائد الحقيقي علي الجهة الإدارية أو الدولة – ويتكون نسبة التعويض علي أساس نسبة مئوية من ذلك العائد الحقيقي السنوي وأجاز المشرع للعامل الطعن في نسبة التعويض فضائيا .

كما أجاز المشرع إنشاء صندوق خاص في الوحدة تتكون موارده من حصيلة استغلال حق هذه الاختراعات والمصنفات- يتم الصرف من تلك الحصيلة طبقا للائحة المالية التي تضعها السلطة المختصة – مع ملاحظة – أن عدم إنشاء مثل ذلك الصندوق , وفق ما يتراءى للسلطة المختصة لا

يحول وحق العامل في الحصول علي التعويض المناسب عن اختراعه . (راجع في كل ما سبق المستشار سمير يوسف البهي - المرجع السابق - ص ٤٠٩ وما بعدها)
وتنص المادة (٤٩) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " للسلطة المختصة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالإنتاج في الجهات التي يسمح نشاطها بذلك بحيث يتضمن هذا النظام معدلات الأداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل أو مجموعة العاملين وحساب الزيادة في الأجر عند زيادة الإنتاج عن المعدلات المقررة وذلك دون التقيد بنهاية الأجر المقرر للوظيفة " .
أجاز المشرع للسلطة المختصة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالإنتاج علي أن يتضمن ذلك النظام معدلات الأداء الواجب تحققها والتي يزاد الأجر علي أساسها دون التقيد بنهاية الأجر المقرر للوظيفة .
وقد قضت محكمة النقض بأن : الأصل أن تحديد أجر العامل طبقا لنظام العاملين بالقطاع العام رقم ٦١لسنة ١٩٧١ والقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ الذي حل محله هو ربط أجر العامل بوحدة زمنية يحدد أجرها طبقا لجدول توصيف الوظائف الذي يحدد الأجر المقرر لها , وإنه استثناء هذا الأصل -تحقيقا للحافز المادي - أجاز الشارع لمجلس إدارة شرطة القطاع العام في المادة ٢٢ من القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ المقابلة للمادة ٤٧ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وضع نظام العمل بالقطعة أو بالإنتاج أو بالعمولة بحيث يتضمن معدلات الأداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل أو مجموعة العاملين والأجر للمقابل لها وحساب الزيادة في هذا الأجر عند زيادة الإنتاج عن المعدلات المقررة وذلك دون التقيد بنهاية مربوط المستوى الوظيفي المعين فيه العامل , ومفاد ذلك أن يكون للعامل إنتاج فردى أو جماعي يمكن قياسه بوحدة قياس تبين معدل الإنتاج الواجب تحقيقه للحصول علي الأجر المحدد له كما تبين الزيادة في إنتاج العامل التي يترتب عليها زيادة في أجره عن الأجر المحدد لمعدل الأداء دون تقيد بنهاية مربوط المستوى الوظيفي المعين فيه العامل .(الطعن رقم ١٩ لسنة ٥٠ بتاريخ ١٩٨١/١١/٢٨ سنة المكتب الفني السنة ٣٢) وبأنه "إذا كان عمل مساعد رئيس الوردية علي فرض ارتباطه بإنتاج عمال النسيج المسئول عنهم وتأثيره فيه لا يحقق بذاته إنتاجا فرديا أو جماعيا له , إذ المقصود بالإنتاج الفردي هو إنتاج الفرد بنفسه عملا كاملا والمقصود بالإنتاج الجماعي هو إنتاج مجموعة من الأفراد عملا كاملا يشترك كل منهم في أداء جزء منه فيكون عمل كل فرد مكملا لعمل الأخرى لا مرتبطا به ومؤثرا فيه فحسب بل مؤديا بالفعل إلي إنتاج العمل المطلوب كاملا وبدونه لا يتم العمل فعلا , ولما كان الثابت أن عمل مساعد رئيس الوردية يقتصر علي الإشراف والرقابة وغيرها من واجبات ومسئوليات بدونها يستطيع عامل النسيج أن يحقق إنتاجا كاملا والأساس في نظام الأجر بالإنتاج هو ربط أجر العامل بإنتاجه لا بإنتاج غيره وإذ لم يكن له إنتاج فلا مجال لتطبيق هذا النظام عليه . (الطعن رقم ١٩ لسنة ٥٠ بتاريخ ١٩٨١/١١/٢٨ سنة المكتب الفني السنة ٣٢) وبأنه "لما كان واقع الدعوى الذي سجله الحكم المطعون فيه أن الشركة الطاعنة درجت علي حساب أجور العمال الخلفيين علي آلاتها بنسبة ٩٥ % من أجور العمال الأماميين علي أساس الإنتاج الذي ارتفع معدله منذ ١٩٦٨/١/١٦ بواقع ١٠ % فقامت الطاعنة بزيادة أجور العمال الأماميين فقط مما أدى إلي خفض نسبة أجور العمال الخلفيين إلي ٨٦ % من أجور العمال الأماميين , ولما كان مفاد نص الفقرة الثالثة من المادة ٢٩ من نظام العاملين بالقطاع

العام الصادر به قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩لسنة ١٩٦٦ أن نظم الإنتاج التي تضعها الوحدة الاقتصادية ومعدلات الأداء التي يتعين علي العامل أو مجموعة من العاملين تحقيقها إنما تهدف إلي زيادة الإنتاج بما لازمه وجوب تغيير أجر العامل أو مجموعة العاملين ما دام هذا الأجر يدور ارتفاعا وانخفاضا مع الإنتاج لارتباطه به ويوجب أيضا بطريق الاقتضاء بأنه متي حققت مجموعة من العاملين المتكامل عملهم زيادة في إنتاجها فلا يسوغ لصاحب العمل رفع أجور بعضهم دون أجور البعض الآخر بما يمس ما كان قائما من تناسب بين أجر الفريقين ولذلك حرص المشرع أن يضع الفصل الخامس من الباب الأول من القرار الجمهوري المشار إليه - الذي أورد به نص المادة ٩٢ المنوه عنها - تحت عنوان نظام الحوافز وربط الأجور بالإنتاج إذ كان ذلك وكان الثابت من تقرير الخبير أن اجر العمال الخلفيين مرتبط بنسبة معينة من أجر العمال الأماميين فإن زيادة أجر هؤلاء الأخيرين يترتب عليه زيادة أجر العمال الخلفيين لزوما لا سيما وأن هذه الزيادة في أجر العمال الأماميين كانت نتيجة زيادة الإنتاج مما لا يستقيم مع المنطق أو القانون أن يمنح العمال الأماميين هذه الزيادة ويحرم منها العمال الخلفيون بنفس النسبة التي زاد بها العمال الأماميون , وكان مفاد ما أورده الحكم أنه متي تحدد أجر المطعون ضدهما كعاملين خلفيين بنسبة معينة من أجر العامل الأمامي وزيد هذا الأخير تبعا لزيادة الإنتاج , فإن ذلك يستوجب بطريق اللزوم زيادة أجر العامل الخلفي نتيجة الارتباط القائم بين أجريهما . (الطعن رقم ١٠٠٣ لسنة ٤٧ بتاريخ ١٩٨٣/٢/٢٧ سنة المكتب الفني السنة ٣٤)

وتنص المادة (٥٠) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " تضع السلطة المختصة نظاما للحوافز المادية والمعنوية بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء , علي أن يتضمن هذا النظام فئات الحوافز المادية وشروط منحها وبمراعاة ألا يكون صرف هذه الحوافز بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك وأن يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل التقارير الدورية المقدمة عنه " .

ناط المشرع بالسلطة المختصة وضع نظام للحوافز المادية و المعنوية التي تمنح للعاملين بالوحدة , لتكون حافزا لهم بغية تحقيق أهداف الوحدة وترشيد الأداء بها , علي أن يتضمن ذلك النظام فئات وشروط منح الحوافز المادية وقد حرص المشرع أن يضع ضابطا لصرف الحوافز المادية - مؤداه ألا يكون صرفها بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك - وأن يكون صرفها مرتبطا بمستوى أداء العامل والتقارير الدورية المقدمة عنه والذي يعد في حقيقته - أداء العمل -أساس ومناط تقرير تلك الحوافز سواء مادية أو أدبية - وهو ما يحقق لتلك القواعد التي تضمها السلطة المختصة في هذا الشأن - سمة الموضوعية دون نظر إلي شخص العامل بما يحقق العدالة في صرف تلك الحوافز

ومن أمثلة الحوافز المادية - المبالغ المالية أو ما يمثلها كشهادات الاستثمار , أما الحوافز المعنوية -فمنها - منح العامل شهادة تقدير أو كتاب شكر يودع بملف خدمته أو إقامة حفل لتكريمه . (المستشار سمير يوسف البهي المرجع السابق ص ٤١٢)

الحوافز تمثل نوعا من التعويض :

من المقرر أن الحوافز تمثل نوعا من التعويض عن جهود غير عادية يبذلها العامل وهي رهينة بتأدية ما يوكل إليه من أعمال وليست حقا مكتسبا يستحق بمجرد شغل الوظيفة وتتمتع الجهة الإدارية بسلطة تقديرية في منح هذه الحوافز وفقا لما تراه من أداء فعلي يقتضي صرفها وذلك في ضوء المعايير والضوابط التي تضعها في هذا الخصوص . (الطعن رقم ٣٠٨٢ /٤١ جلسة ١٩٩٩/١٩/٣٢

عدم أحقية العاملين بالإدارة العامة لشرطة التعمير و المجتمعات العمرانية الجديدة في صرف المكافآت والحوافز التي تصرف للعاملين بهيئة المجتمعات العمرانية الجديدة ، وقد أفتى بأن : استعراض الجمعية العمومية إفتاءها بجلسة ٧ من فبراير سنة ١٩٩٦ملف رقم ١٢٧٥/٤/٨٦ الذي لاحظت فيه أن المادة الأولي من قرار وزير التعمير والدولة للإسكان واستصلاح الأراضي ورئيس مجلس إدارة هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة رقم ٥٦٩ لسنة ١٩٨١تنص علي أن تسرى أحكام هذا القرار علي العاملين بديوان عام وزارة التعمير و الجهاز المركزي للتعمير والأجهزة التنفيذية التابعة له وجهاز بحوث ودراسات التعمير وجهاز الإنفاق وهيئة المجتمعات العمرانية الجديدة وأجهزة تنمية المجتمعات العمرانية الجديدة التابعة لها , كما تنص المادة الأولي من قرار وزير التعمير والدولة للإسكان واستصلاح الأراضي ورئيس مجلس إدارة هيئة المجتمعات العمرانية الجيدة رقم ٥٧٠ لسنة ١٩٨١علي أن تسري أحكام هذا القرار علي العاملين بهيئة المجتمعات العمرانية الجديدة وأجهزة تنمية المجتمعات العمرانية الجديدة التابعة لها - استظهار الجمعية العمومية في إفتائها المشار إليه أن التنظيم الذي أورده المشرع للحوافز المادية و المعنوية في كل من ديوان عام وزارة التعمير وفقا لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧لسنة ١٩٧٨ أو هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة استنادا للقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٧٩ بإنشاء هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة إنما قصد به تخويل السلطة المختصة تقرير الحوافز حثا للعاملين علي بذل الجهود وتحسين طرق العمل ورفع كفاءة الأداء وذلك حتى لا تحول القيود بين حفز العاملين المجدين ومن ثم يغدو مرتبطا بذلك ولازما له أن يقتصر هذا المنح علي العاملين بأي من الجهتين السابقتين وذلك حتى يتسنى للسلطة المختصة بمنح هذه الحوافز أن تقدر هذا الأداء وتراقب بذل الجهد وهذا لا يتأتى إلا إذا كانت هناك تبعية إدارية للعامل المخاطب بهذه اللوائح و الجهة المختصة بمنح هذه الحوافز ولما كانت قواعد صرف المكافآت و الحوافز للعاملين بديوان عام وزارة الإسكان و التعمير وهيئة المجتمعات العمرانية الجديدة والصادر بها قراري وزير التعمير رقمي ٥٦٩ لسنة ١٩٨١ ٥٧٠ لسنة ١٩٨١ قد حددا نطاق سريان أحكامهما وقصرها علي العاملين بوزارة التعمير أو هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة أو إحدى الجهات التابعة لهما إداريا وتنظيميا - لما كان العاملين بالإدارة العامة لشرطة التعمير وهي إحدى الإدارات المتخصصة التابعة لوزارة الداخلية لا يندرجون ضمن الخاطبين بأحكام القرارين رقمي ٥٦٩ لسنة ١٩٨١ ٥٧٠ لسنة ١٩٨١ لانتفاء تبعيتهم الإدارية لأي من وزارة التعمير أو هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة فمن ثم ينحسر عنهم أحكام القرارين المشار إليهما وينتفي بذلك وجه أحقيتهم في استئداء تلك المكافآت والحوافز وخلصت الجمعية العمومية في إفتائها ذاك إلي عدم أحقية العاملين بالإدارة العامة لشرطة

التعمير و المجتمعات العمرانية الجديدة في صرف المكافآت والحوافز التي تصرف للعاملين بهيئة المجتمعات العمرانية الجديدة طبقا للقرارين رقمي ٥٦٩ و ٥٧٠ لسنة ١٩٨١- الحاصل أن أوجه طلب إعادة عرض الموضوع الماثل فضلا عن أنها كانت تحت بصر الجمعية العمومية عند إصدار إفتائها فإنه ليس من شانها تغيير وجه النظر في الإفتاء المشار إليه الأمر الذي يغدو متعينا معه تأييد الإفتاء السابق (فتوى رقم ١٢٤بتاريخ ١٩٩٨/٢/١٠ ملف رقم ١٢٧٥/٤/٨٦)

أحقية المعتقلين في صرف الحوافز الشهرية أثناء فترة الاعتقال :

استظهرت الجمعية العمومية وعلي ما جرى به إفتاؤها أن المشرع قد تناول بالتنظيم كافة المستحقات المالية للعاملين المدنيين بالدولة فحدد الأجور والعلاوات المستحقة لهم وفقا لجدول المرتبات الملحق بقانون نظام العاملين المدنيين رقم ٤٧لسنة ١٩٧٨ كما حدد سائر مستحقاتهم الأخرى من بدلات ومكافآت وحوافز إضافية بنصوص صريحة وجعل استحقاقها منوط بتوافر أسباب تقريرها المنصوص عليها في هذا القانون , وأنه ولئن كان من المسلم أن الأجر مقابل العمل فلا يستحق العامل أجرا ألا مقابل ما يؤديه من خدمات وإنه لا يجوز أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها وإلا حرم من أجره عن مدة انقطاعه وذلك دون إخلال بمسئوليته التأديبية غير أن الانقطاع الذي يرتب هذا الأثر هو ذلك الانقطاع الإرادي الذي يرجع إلي إرادة العامل ورغبته أما إذا كان الانقطاع لأسباب وظروف خارجة عن إرادته حالت بينه وبين التوجه إلي مقر عله في أوقات العمل الرسمية فإن مناط الحرمان من الأجر يكون قد تخلف في شأنه ولا يجوز بالتالي أعمال الأثر المترتب علي الانقطاع الإرادي في هذه الحالة سواء من حيث الأجر أو المساءلة التأديبية وترتيبا علي ذلك فإن العامل المعتقل لأسباب سياسة يستحق أجره الأساسي – خلال مدة اعتقاله – وكذلك ملحقات الأجر اللصيقة التي تدور معه وجودا وعدما كالعلاوات الاجتماعية والإضافية وبدل طبيعة العمل وأما استحقاقه للحوافز الشهرية فيتوقف علي شروط وقواعد صرفها فإذا ما كان صرف تلك الحوافز يتطلب أداء جهد غير عادي أو تحقيق معدلات أداء قياسية فلا يتم صرفها ألا لمن يبذل هذا الجهد ويحقق معدلات الأداء المطلوبة أما إذا كان صرفها يتم بصورة جماعية للعاملين في الجهة فإن العامل المعتقل يستحق صرفها أثناء مدة اعتقاله – الثابت من الأوراق أن السيدين / .... قد انقطعا عن عملهما بمنطقة بني سويف التعليمية الأزهرية منذ عام ١٩٩٥ وحتى الآن وذلك لاعتقالهما لأسباب سياسية ومن ثم فإن انقطاعها كان لظروف لا دخل لإرادتهما فيها وبالتالي فيستحقا خلال هذه الفترة أجرهما الأساسي كاملا وملحقاته اللصيقة به التي تدور معه وجودا وعدما كالعلاوات الاجتماعات والإضافية وبدل طبيعة العمل وكذلك الحوافز الشهرية الصادر بشأنها قرارات شيخ الأزهر سالفة البيان والمكافأة المقررة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ باعتبار أن صرف تلك الحوافز والمكافآت يتم لجميع العاملين ولا يرتبط بأداء العامل لجهد غير عادي أو تحقيق معدلات أداء قياسية بل يرتبط بمجرد الحضور الفعلي للعامل (فتوى رقم ٤٧٢ بتاريخ ٢٠٠٢/٥/٢٩ ملف رقم ١٤٥٢/٤/٨٦)

يستحق العاملين بالجمعيات التعاونية الزراعية حوافز :

المشرع نظم في قانون التعاون الزراعي رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ كيفية إنشاء الجمعيات التعاونية الزراعية ومهامها وإدارتها والإشراف عليها وأموالها وأوضح أن من بين موارد الجمعية ما يتحقق

لها من فائض أنشطتها خلال العام وحدد المقصود بالفائض بأنه المتحقق من الأعمال الجارية خلال السنة المالية وذلك بعد تخصيص احتياطي المشروعات المشار إليه في المادة ٢٣ ومع سداد كافة النفقات والوفاء بجميع الالتزامات التي يتطلبها صالح العمل بالجمعية وما يخصص لمنح حوافز لبعض العاملين بالجمعية أو كلهم بما لا يجاوز ١٠ % من الصافي وبين قواعد توزيع الفائض المشار إليه من بينها نسبة ١٠% علي الأكثر تخصص كحوافز إنتاج لأعضاء مجلس الإدارة عن الجهود المبذولة والتي تؤثر في أعمال الجمعية ومشروعاتها وناط المشرع بالنظام الداخلي للجمعية بيان قواعد توزيع هذه النسبة والحد الأقصى لا يصرف لكل عضو ويكون الصرف بقرار من الجمعية العمومية - لاحظت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى و التشريع أن المشرع في قانون التعاون الزراعي خول الوزير المختص سلطة إصدار اللائحة التنفيذية بناء علي اقتراح الجهة الإدارية وغني عن البيان أن مهمة وضع اللائحة التنفيذية علي النحو المقصود في المادة ١٤٤ من الدستور تقتصر علي تنظيم وتفصيل القواعد الواردة في القانون لتسهيل تنفيذها فاللائحة تتم القانون وتكمله بحسبانها مفصلة للأحكام ومبينة لها وليست منشئة لحكم جديد لم يتضمنه القانون و المجمع عليه أن اللوائح التي توضع من قبل السلطة التنفيذية تنفيذا لقانون يجب أن تقتصر علي القواعد التنفيذية محضة دون إضافة لأحكام جديدة و الجمعية العمومية في تصديها للموضوع الماثل واستظهار صحيح حكم القانون واجب التطبيق إنما تلاحظ أن المشرع إذا وضع نصا تشريعيا فقد وجب الالتزام به ويمتنع مخالفته وأنه من المسلمات أنه في حالة تعارض نص تشريعي مع نص تشريعي آخر وعدم إمكان التوفيق بينهما في الحدود التي رسمت لكل منهما وجبت إلي بالتشريع الأعلى مرتبة علي التشريع الأدنى منه فإن تسويا مرتبة اعتبر النص اللاحق معدلا أو مقيدا أو مخصصا للنص السابق وأن المفسر لا يملك تعطيل حكم النص الذي يضعه المشرع بحسبان أن أعمال النصوص خير من إهمالها بيد أنه يلزم التوفيق وتمحيص مجال كل تشريع والتمييز بين الخاص والعام وبين الفاضل والمفضول وبين اللاحق والسابق وبين الأعلى والأدنى حتى لأي صير الفرد أو الحادثة محكومة في الوقت الواحد في الأمر الواحد بحكمين نقيضين لا يجتمعان شرعا وعقلا , فالنص الخاص يخرج مجاله عن دائرة العموم فيصير العموم من حيث المجال الاصطلاحي له مما ينحسر مؤداه عن ذلك المجال المخصص بحكم مخالف ومن ثم يرتفع التعارض بين النصين , واللاحق ينسخ السابق والنسخ الضمني للأحكام من اللاحق للسابق لا يقوم ولا يمكن إلا إذا استحال رفع التعارض بين الحكمين والتخصيص يرفع التعارض مع النص العام فيعمل بالخاص في خصوصه وبالعام فيما عداه وأن تطبيق التشريعات علي اختلاف ما بينها في المصدر وعلي تفاوت ما بينها في المرتبة إنما يكون في حالة عدم تعذر تطبيقها جميعا فإذا تعذر ذلك لما قد يوجد بينها من تعارض وجب تطبيق القانون الأعلى في خصوصه وبالعام فيما عداه وأن تطبيق التشريعات علي اختلاف ما بينها في المصدر وعلي تفاوت ما بينها في المرتبة إنما يكون في حالة عدم تعذر تطبيقها جميعا فإذا تعذر ذلك لا قد يوجد بينها من تعارض وجب تطبيق القانون الأعلى في المرتبة وأن يستبعد من دائرة التطبيق القانوني الأدنى إذا تعارض مع القانون الأعلى - الحاصل في المسألة المعروضة أنه تم الاتفاق بين الجمعية التعاونية العامة للميكنة الزراعية والشركة العامة للأعمال الهندسية علي

قيام الشركة بتوريد جرارات ولوادر إلي الجمعية مع منح الجمعية نسبة خصم قدرها ٢٤ % من الأسعار المعلنة من الشركة فما من شك أن نسبة الخصم المشار إليها تتمتع بها الجمعية بما لها من شخصية اعتبارية وبصفتها المتعاقدة مع الشركة المذكورة ومن ثم فغن هذه النسبة تعتبر بالكامل من موارد الجمعية لدخولها في ذمتها المالية ويتعين إدراجها في جانب الإيرادات في ميزانيتها ويجب أخذها في الاعتبار عند تحديد فائض الجمعية المقصود في المادة (٢١) من القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه ولا يجوز و الحالة هذه - اقتطاع جزء من نسبة الخصم المشار إليها وتخصيصه كحوافز للعاملين بالجمعية ولا يجوز الاتفاق علي غير ذلك ولا يقوم للاتفاق الملحق المبرم بين الطرفين بتوزيع نسب الـ ٢٤ % إلي ٢٢ % عمولة للجمعية و ٢ % حوافز للعاملين بالجمعية وجه حجة ولا يصححه قرار من الوزير المختص بذلك لمخالفة ذلك لصحيح حكم القانون بما يتعين معه استبعاده من دائرة التطبيق إلي بالحكم قانون علي ما يعارضه من حكم ورد بهذا القرار ومن ثم يتعين دخول الـ٢ % المقتطعة من نسبة الخصم الممنوحة للجمعية في ميزانية الجمعية واندماجها في مواردها وتكوين فائضها والتقرير بصحة ما صرف من حوافز في حدود النسبة المقررة في المادة ٢١من القانون المشار إليه - مؤدى ذلك وجوب دخول نسبة الـ ٢ % المشار إليها في ميزانية الجمعية واندماجها في موارد الجمعية ، ٢) يصح ما صرف من حوافز في حدود ١٠ % من الصافي طبقا للمادة (٢١) من القانون المشار إليه (فتوى رقم ٦٩٣ بتاريخ ١٩٩٧/٦/٢٢فتوى رقم ١٣٤٥/٤/٨٦)

عدم جواز منح مكافأة الساعات المكتبية لمدرسي اللغات من غير أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم :

استظهرت الجمعية العمومية وعلي ما جرى به إفتاؤها بجلستها المنعقدة في ٢ من ديسمبر سنة ١٩٩٨ أن المشرع في المادة (٢٨٥ مكررا)من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادر رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢قرر منح أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين حوافز الساعات المكتبية وفقا للقواعد التي يضعها المجلس الأعلى للجامعات ويصدر بها قرار من وزير التعليم العالي ثم فإن الإفادة من الحكم المقرر في هذه المادة إنما ينصرف إلي من ورد ذكرهم فيها وهم أعضاء هيئة التدريس والمدرسون المساعدون والمعيدون دون غيرهم ممن دون غيرهم ممن يقومون بالتدريس في كليات الجامعة إذ أن حكم هذه المادة ورد محددا ومقصورا علي فئات بعينها ولو أراد المشرع مد سريان هذا الحكم علي سائر القائمين بالتدريس بكليات الجامعات ما أعوزه النص علي ذلك صراحة ولا وجه للقياس في هذا الشان حيث لا يستقيم مسوغ شرعي إيجاز من أجله صرف هذا الحافز لغير من حددهم النص علي سبيل الحصر .

ومن حيث أنه أياما كان الرأي في طبيعة الفنية الصحية التي يعمل المعروضة حالته بها والتي تنبئ الأوراق عن عدم اندراجها ضمن كليات ومعاهد الجامعة ومن ثم لا تسرى عليها أحكام قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية فإن المعروضة حالته بوصفه يعمل مدرسا أول لغة العربية لا يندرج في عداد أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بالجامعة الذين يحق لهم صرف حوافز الساعات المكتبية طبقا للمادة ٢٨٥ مكررا آنفة البيان . (فتوى رقم ٣٢١ بتاريخ ٢٠٠٢/٤/٢٠ ملف رقم ١٤٥٦/٤/٨٦)

شروط استحقاق حوافز الساعات المكتبية :

استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع في المادة (٢٨٥مكررا) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قرر منح أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين حوافز الساعات المكتبية وفقا للقواعد التي يضعها المجلس الأعلى للجامعات ويصدر بها قرار من وزير التعليم العالي ومن ثم فإن الإفادة من الحكم المقرر في هذه المادة إنما ينصرف إلي من ورد ذكرهم فيها وهم أعضاء هيئة التدريس والمدرسون المساعدون والمعيدون دون غيرهم ممن يقومون بالتدريس في كليات الجامعة إذ أن حكم هذه المادة ورد محددا ومقصورا علي فئات بعينها ولو أراد المشرع مد سريان هذه الحكم علي سائر القائمين بالتدريس بكليات الجامعة ما أعوزه النص علي ذلك صراحة ولا وجه للقياس في هذه الشأن حيث لا يستقيم مسوغ شرعي من أجله صرف هذا الحافز لغير من حددهم النص علي سبيل الحصر - الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته يشغل وظيفة كبير مدرسي اللغة بكلية الآداب بجامعة المنوفية فإنه يخرج عن التعداد الوارد بنص المادة (٢٨٥ مكررا) السالف بيانها ومن ثم فلا يستحق صرف حافز الساعات المكتبية تأكيدا لسابق إفتاء الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة في ٢٣ من يناير سنة ٢٠٠٢الأمر الذي لا يتصور معه أن يجمع المعروضة حالته بين هذا البدل والحوافز الأخرى المقررة إذا ما توافرت في شأنه شروط استحقاقها . (فتوى رقم ٣٨٧ بتاريخ ٢٠٠٢/٥/١١ ملف رقم ١٤٥٥/٤/٨٦)

شروط استحقاق مكافأة امتحانات النقل بالمدارس :

المشرع قد تناول بالتنظيم كافة المستحقات المالية للعاملين المدنيين بالدولة فحدد الأجور والعلاوات المستحقة لهم وفقا لجدول المرتبات الملحق بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ كما حدد سائر مستحقاتهم الأخرى من بدلات ومكافآت وحوافز إضافية بنصوص صريحة وجعل استحقاقها منوط بتوافر أسباب تقريرها المنصوص عليها في هذا القانون وقد أصدر وزير التعليم قراره رقم (١١٣) لسنة ١٩٩٦ مقررا صرف مكافأة امتحانات شهادة إتمام الدراسة بمرحلة التعليم الأساسي وأورد بالمادة الرابعة منه شروط وضوابط صرف هذه المكافأة واشترط لصرف تلك المكافأة أن يكون العامل مقيدا علي درجة مالية بموازنة ديوان عام الوزارة أو مديريات التربية والتعليم أو منتدبا ندبا كليا للعمل بأي منهما أو من ذوى الخبرة المستعان بهم بمكافآت علي اعتمادات الموازنة . ونظرا لصدور القانون رقم ٩٩ لسنة ١٩٩٢ في شأن التأمين الصحي علي الطلاب الذي كشف عن وضع وحدات الصحة المدرسية باعتبارها كانت تابعة من قبل لمديريات الشئون الصحية بالمحافظات ونقلت تبعيتها بموجب هذا القانون إلي الهيئة العامة للتأمين الصحي وإلي أن تكتمل إجراءات نقل العاملين إلي الهيئة المذكورة فقد روعي اعتبار القائمين بالعمل بالوحدات المذكورة منتدبين للهيئة لحين نقل درجاتهم من موازنة هذه الجهات إلي موازنة الهيئة , وترتيبا علي ذلك فإن الزائرات الصحيات وأطباء الهيئة العامة للتأمين الصحة المكلفون برعاية الطلاب بالمدارس بمقتضى أحكام القانون رقم ٩٩ لسنة ١٩٩٢ لا يدخلون في عداد العاملين بوزارة التعليم أو المنتدبين للعمل بها ندبا كليا ومن ثم يتخلف في شأنهم شروط وضوابط صرف مكافأة

الامتحانات المنصوص عليها بقرار وزير التعليم رقم ١١٣ لسنة ١٩٩٦ المشار إليه وبالتالي فلا يستقيم وجود مسوغ قانوني يجاز من أجله صرف المكافأة لغير من حددهم النص علي سبيل الحصر (فتوى رقم ٧٩١ بتاريخ ٢٠٠٢/٩/١٢ ملف رقم ١٤٧١/٤/٨٦)

وتنص المادة (٥١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن "يجوز للسلطة المختصة تقرير مكافآت تشجيعية للعامل الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا أو بحوثا أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الأداء أو توفير في النفقات " .

أن المشرع في المادتين ٥٠ , ٥١ من قانون العاملين المدنيين بالدولة ناط بالسلطة المختصة وضع نظام للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالوحدة بما يكفل تحقيق الأهداف المنشودة , علي أن يتضمن هذا النظام شروط وضوابط منحها وبمراعاة ألا يكون صرف الحوافز المادية بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك , وأن يرتبط صرفها بمستوي أداء العامل وكفايته , كما أجاز المشرع للسلطة المختصة تقرير مكافآت تشجيعية للعامل الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا أو بحوثا في تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الأداء أو توفير النفقات , ولها في هذا الصدد أن تضع قواعد وضوابط تقرير تلك المكافآت بما ينفق مع طبيعة العمل في الوحدة .

<u>مكافأة حساب الساعات الزائدة لمن قضي عشر سنوات في وظيفة أستاذ :</u>

مفاد أحكام قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٧ لسنة١٩٧٩ أن المشرع قرر منح أعضاء هيئة التدريس وهم الأساتذة والأستاذة المساعدون والمدرسون والمعيدون وسائر القائمين بالتدريس في كليات الجامعات مكافآت مالية عن ساعات التدريس الزائدة عن النصاب المقرر قانونا وهو ثمان ساعات بالنسبة للأساتذة , وفي إفصاح جهير وبنص صريح العبارة قاطع الدلالة حدد المشرع قيمة هذه المكافأة بما يعادل ٣ % من أول مربوط الفئة المالية عن الدرس الواحد هيئة التدريس ومن ثم فلا محيص عن القول بحساب هذه المكافأة بالنسبة الذي قضي علي شغله وظيفة أستاذ مدة عشر سنوات فأستحق الربط المالي طبقا للبند ثالثا من المادة (٧٠) المشار إليها بنسبة ٣ % محسوبة من أول مربوط الفئة المالية لوظيفة أستاذ عن الدرس الواحد باعتبارها الفئة التي عناها المشرع بصريح النص في قوله (من أول مربوط الفئة المالية)وبحسبان أن صرف هذه المكافآت لرئيس الجامعة أو أحد نوابه حين يتحقق بموجبه يجرى حسابه – حسبما انتهى إليها إفتاء الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة في ١٨ من أكتوبر سنة ١٩٩٥(فتوى ملف رقم ١٠٩٣/٤/٨٦) بنسبة ٣ % من أول مربوط الفئة المالية لوظيفة أستاذ عن الدرس الواحد باعتبار باعتبار أن صرف هذه المكافأة لهؤلاء لا يجرى بوصفهم شاغلين لمناصبهم الإدارية هذه وإنما بحسبانهم أساتذة في كلياتهم , وهو ما يسري من باب أولى علي من لازال يشغل وظيفة أستاذ وزيد مرتبه – تسوية – إلي الربط المالي لنائب رئيس الجامعة طبقا لحكم البند ثالثا من المادة (٧٠) من قانون تنظيم الجامعات المشار إليه وأن تجاوز الأستاذ راتبه إلي راتب وظيفة أعلي لا يحيل الأستاذ إلي شاغل الوظيفة الأعلى إنما الأمر أمر رواتب يستحقها مع بقائه في وظيفته – مؤدى ذلك حساب مكافأة الساعات الزائدة للأستاذ الذي أمضي مدة عشر سنوات في وظيفة أستاذ يكون بنسبة ٣% من أول مربوط الفئة المالية لوظيفة أستاذ عن الدرس الواحد (فتوى رقم ١٠٥٥ بتاريخ ١٩٩٧/٩/٢٨ ملف رقم ١٣٦٦/٤/٨٦)

تمارس الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية ذات النشاط التي تمارسه الجامعات :
الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية – تمارس ذات النشاط التي تمارسه الجامعات فيما يتعلق بالبحوث والريادة الطلابية والإشراف علي الرسائل العلمية , تدريس المناهج التطبيقية و الجانب الإكلينيكي والأطباء العاملين بهذه العاملين بهذه الهيئة و المعاهد التابعة لها , يتحقق في شأنهم مناط استحقاق مكافأة الريادة الصحية والعلمية والاجتماعية ومكافأة الإشراف علي الرسائل العلمية ومقابل الزيادة عن الساعات المكتبية .
وقـد قضـي بـأن : المادة ١ , ٣ من القرار الجمهوري رقم ١٠١٢ لسنة ١٩٧٥ بإنشاء الهيئة العامة للمستشفيات و المعاهد التعليمية , المواد ١ , ٣ , ١٨ من اللائحة التنفيذية للهيئة العامة المشار إليها الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٧٧٤ لسنة ١٩٧٦ , المادة ٢٨ , ٢٧٩ , ٢٧٦, ٢٨٥ مكررا من للائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩لسنة ١٩٧٢ الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ , وقرار وزير الصحة ١٧٦ لسنة ١٩٩٥ .
أن الهيئة العامة للمستشفيات و المعاهد التعليمية تعتبر وفقا لقرار إنشائها من الهيئات العامة التي تتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة في حكم قانون الهيئات العامة رقم ٦١ لسنة ١٩٩٣ , وتخضع في تنظيمها وإدارة شئونها لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٠٢ لسنة ١٩٧٥ الصادر بإنشائها وكذلك قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٧٤ لسنة ١٩٧٦ بإصدار لائحتها التنفيذية وقد أحالت هذه اللائحة فيما لم يرد فيه نص إلي أحكام رقم اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولخلو اللائحة التنفيذية للهيئة العامة للمستشفيات و المعاهد التعليمية من الأحكام المنظمة لمكافأة الريادة الصحية – المقابلة لمكافأة الريادة العلمية والاجتماعية بالجامعات , وأيضا لمكافأة البحث والتدريب و التعليم – المقابلة لمكافأة الإشراف علي الرسائل العلمية بالجامعات , وكذا مكافأة ساعات الدروس الزائدة عن الساعات المقررة للتدريس بالجامعات ولذا يتعين الرجوع ولذا يتعين الرجوع إلي اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات المشار إليها ولئن كان من بين الأهداف التي تغياها المشرع من تطبيق بعض أحكام قانون الجامعات وللائحة التنفيذية علي المؤسسات العلمية والمستشفيات و المعاهد التعليمية إقرار المساواة بين شاغلي الوظائف الفنية فيها ونظرائهم الشاغلون وظائف معادلة في هيئة التدريس بالجامعات وتمتع الأولين بذات المزايا المقررة للأخرى أخذا في الاعتبار تماثل طبيعة العمل في الحالتين في أساسها وجوهرها وركوده في الأصل علي الدراسة والبحث العلمي ومتي كان ذلك وكان المشرع قد عادل الوظائف الفنية للمستشفيات التعليمية بوظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات فإن مقتضى ذلك ولازمه الاعتداد بهذه المعادلة في كافة أجزائها بحيث لا يقتصر علي المعاملة المالية للوظيفة المعادلة فحسب وإنما يمتد أثر هذه المعادلة إلي المزايا الوظيفية الأخرى , القول بغير ذلك من شأنه أن يفرغ التعادل والذي قرره المشرع بصريح النص في مضمونه وهدفه ولما كان اختصاص الهيئة المشار إليها لا يقتصر علي مجرد توفير الرعاية الطبية للمواطنين بل يمتد ليشمل القيام بأعمال البحوث الطبية والتدريب والتدريس , ذلك أن المستشفي التعليمي التابع للهيئة يعتبر جزءا من كلية الطب المرتبطة بها من ناحية , كما يعتبر المعهد التعليمي التخصصي بالهيئة مكملا لا تمام الدراسات العليا لكليات الطب بالجمهورية هذا فضلا عنه يزاول في مستشفيات الهيئة فعلا مهنة التدريس الإكلينيكي المقرر للسنوات النهائية

لكليات الطب ويقوم الأعضاء العلميون بالاشتراك مع أستاذة كلية الطب بهذه المهمة وفقا لجداول يضعها مجلس القسم كما أن الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية تمارس ذات النشاطات التي تمارسها الجامعات سواء فيما يتعلق بالبحوث الاجتماعية والريادة الطلابية والاجتماعية أو فيما يتعلق بالإشراف علي الرسائل العلمية وذلك بواسطة أعضائها العلميين شأنها في ذلك شأن الكليات التابعة للجامعة كما أنه تعدو في حكم كليات الطب فيما يتصل بتدريس المناهج التطبيقية فيما يتعلق بالسنوات النهائية والدراسات العليا إذ يتم من خلال المستشفيات و المعاهد التابعة العامة للمستشفيات , وتدريس الجانب الإكلينيكي وذلك من خلال مشاركة الأعضاء العلميين بها مع أقرانهم من أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب لتقدير درجاتهم في الدراسة الإكلينيكية أيضا في الإشراف علي الرسائل العلمية لدرجتي الماجستير والدكتوراه - ومن ثم يتحقق في شانهم مناط استحقاق مكافأة الريادة الصحية والعلمية والاجتماعية ومكافأة الإشراف علي الرسائل العلمية ومقابل الزيادة عن الساعات المكتبية وذلك بالنسب وفقا للقواعد المقررة لأقرانهم بالجامعات الأخرى و الصادر بها قرارات من المجلس الأعلى للجامعات . (الطعن رقم ٣٩٨٦لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٩٩/١٢/١١)

<u>تقدير مكافأة لأعضاء مجلس إدارة الشركة خارج حساب التوزيع :</u>

لاحظت الجمعية العمومية من مطالعتها الأوراق و النظام الأساسي للشركة أنه قد جرى تأسيس الشركة وفقا لأحكام قانون استثمار المال العربي والأجنبي والمناطق الحرة الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ وهي شركة من شركات المساهمة المخاطبة بأحكام قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة - لاحظت الجمعية العمومية أيضا أن طلب الرأي الماثل في ضوء التساؤل المطروح عليها ينصب علي قيام الجمعية العامة للشركة في سنوات متتالية بتقرير مكافآت لأعضاء مجلس الإدارة خصما من حساب المصروفات خلافا لرأي الجهاز الذي سبق أن أبداه في ملاحظاته لشركة من عدم صحة هذا القرار و الجمعية العمومية لقسمي والتشريع من ذلك أن الجهاز المركزي للمحاسبات ينشد الرأي منها في الموضوع الماثل للتثبت من صحة ملاحظاته أو عدم صحتها فمن الجلي أن الجهة مصدرة القرار هي الجمعية العامة للمساهمين في الشركة وهي صاحبة رأس المال ولها السيادة و الكلمة العليا في إدارة الشركة وتصريف أمورها وقراراتها إنما تقيد المساهمين وتعتبر ملزمة لهم وأن ما يصدر منها يظل صحيحا ونافذا إلي أن يقضي ببطلانه والجهاز ليس له سلطة تصديق أو اعتماد لقرارات الجمعية العامة للشركة - استعراض الجمعية العمومية في ضوء ما تقدم أحكام قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ وتبين لها أن المادة ٦٣ تقضي بأنه مع مراعاة أحكام هذا القانون ونظام الشركة تختص الجمعية العمومية العادية بما يأتي : ...... (هـ) الموافقة علي توزيع الأرباح وتنص المادة ٨٨ علي أن يبين نظام الشركة تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولا يجوز تقرير مكافأة مجلس الإدارة بنسبة معينة في الأرباح بأكثر من ١٠ % من الريح الصافي بعد استنزال الاستهلاكات والاحتياطي القانوني والنظامي وتوزيع ريح لا يقل عن ٥ % من رأس المال علي المساهمين والعاملين ما لم يحدد نظام الشركة بنسبة أعلي . وتحدد الجمعية العامة الرواتب المقطوعة وبدلات الحضور و المزايا الأخرى المقررة لأعضاء

المجلس واستثناء من ذلك يكون تحديد مكافآت من مرتبات وبدلات العضة المنتدب بقرار من مجلس الإدارة تبين للجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع من مطالعة نظام الشركة أن المادة ٥٣ منه تكفلت ببيان أرباح الشركة الصافية سنويا من خصم جميع المصروفات العمومية من التكاليف الأخرى . وكانت تنص المادة ٣٣ منه قبل تعديلها بموجب ما قررته الجمعية العامة غير العادية للشركة بجلستها المنعقدة في ١٩٩٣/٦/٢٠ علي أن " تتكون مكافآت مجلس الإدارة من النسبة المئوية المنصوص عليها في المادة ٥٣ من هذا النظام ومن البدلات التي تحدد الجمعية العامة قيمتها كل سنة ثم صارت المادة ٣٣ بعد تعديلها تنص علي أن تتكون مكافأة مجلس الإدارة من النسبة المئوية المنصوص عليها في المادة ٥٣من هذا النظام ومن البدلات والرواتب المقطوعة والمزايا الأخرى التي تحدد الجمعية العمومية قيمتها كل سنة " - استظهار الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع من تلك النصوص أن الجمعية العامة للشركة هي المنوط بها الموافقة علي توزيع الأرباح وأن تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة بنسبة مئوية منها إنما يخضع لاحكام الفقرة الأولي من المادة ٨٨ من قانون شركات المساهمة المشار إليه وما يقتضي به نظام الشركة في هذا الشأن كما أن للجمعية العامة طبقا للفقرة الثانية من المادة ٨٨ سلطة منح مزايا أخرى لأعضاء مجلس إدارة الشركة وفقا لما تراه وما تتمتع به من سلطة تقديرية في هذا المجال وعلي ذلك فإن تقرير مكافأة لأعضاء مجلس إدارة الشركة بنسبة معينة من أرباح الشركة ليس من شأنه أن يحول دون تقرير ميزات أخرى تستقل في جوهرها عنها ويدخل في اختصاص الجمعية العامة للشركة تقريرها - الحاصل أن الجمعية العامة للشركة في الحالة المعروضة قررت منح المكافأة لأعضاء مجلس إدارة الشركة خارج حساب التوزيع وخصما من المصروفات باعتبارها من المزايا وهي تدخل في طائفة القرارات التي تملك الجمعية العامة إصدارها طبقا للقانون وأن سكوت النظام الأساسي للشركة عن تقرير تلك المزايا لا ينهض مبررا لحرمان الجمعية العامة للشركة من سلطة تقريرها إذا ما قامت مبرراتها ودواعيها ولم تر الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في تعديل النظام الأساسي للشركة بالنص عليها ألا تأكيدا لهذا المبدأ المقرر قانونا للشركة ومن ثم يغدو متعينا القول بعدم صحة ما أثاره الجهاز في شأن عدم أحقية الشركة في منح مكافأة لأعضاء مجلس الإدارة في الحالة المعروضة - مؤدي ذلك : أحقية الجمعية العامة لشركة المهن الطبية للاستثمار في تقرير مكافأة لأعضاء مجلس إدارة الشركة خارج حساب التوزيع في الحالة المعروضة (فتوى رقم ٤٠٦بتاريخ ١٩٩٧/٤/١٢ ملف رقم ١٣١٤/٤/٨٦)

مدى جواز قيام رئيس الشركة القابضة بمنح مكافآت تشجيعية لرؤساء مجالس الإدارة والأعضاء المنتدبين للشركات التابعة :

استظهار الجمعية العمومية من أحكام قانون قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ومن سابق إفتائها بعدم أحقية رؤساء مجالس إدارة الشركة القابضة وأعضاء مجالس الإدارة المنتدبين بالشركات التابعة في الإفادة من نظام الحوافز المقرر للعاملين بتلك الشركات أن المشرع حدد تحديدا جامعا مانعا عناصر الجعل الذي يتقاضاه كل من رئيس مجلس إدارة الشركة التابعة وعضو مجلس الإدارة المنتدب بها لقاء ما يضطلع به كل منهما من مهام وما يقع علي عاتقه من واجبات وتتمثل هذه العناصر في مكافأة عضوية مجلس الإدارة أو بدل حضور الجلسات للذين يصدر بتجديدهم

قرار من الجمعية العامة للشركة بالإضافة إلي المكافأة السنوية التي يحددها النظام الأساسي للشركة والتي تشكل في جوهر الأمر حصة من الأرباح التي تحققها الشركة إثابة للمشار إليهم عما حققاه من نتائج في نهاية السنة المالية الأمر الذي يتلاءم مع طريقة الحساب بالنتائج المتبعة معهم وتلك المكافأة إنما تستغرق ما عساه أن يكون مقررا للعاملين بالشركة من حوافز مناط استحقاقها الجهد المبذول من هؤلاء العاملين الأمر الذي يتلاءم مع طريقة حسابهم حسب حجم العمل المبذول بغض النظر عن النتائج المتحصلة انتهاء ... الحاصل أن المكافأة التشجيعية وحوافز الإنتاج من جنس واحد فكلاهما حافز لولا أن الأخيرة منظمة بضوابط لائحية مقررة سلفا تنطبق علي حالات موضوعية والأولى تتسم بالطابع الفردي ولا يشكل أي منهما نموذجا يقبل تكرار التطبيق بمحض توافر شروط معينة أو حالات محددة وفقا لضوابط موضوعية مقررة سلفا وعدا ذلك فهما يتفقان في أصل الإجازة من حيث طبيعة المنح ومجال الاستحقاق وهو ما انتهجته لائحة نظام العاملين بالشركة القومية للتشييد والبناء الصادرة بقرار وزير قطاع الأعمال رقم ٢٧٧ لسنة ١٩٩٤ بإدراجهما معا بالفصل الثامن منها تحت عنوان (الحوافز) - خلصت الجمعية العمومية مما تقدم إلي أنه وأن أجازت اللائحة المشار إليها لرئيس مجلس الإدارة تقرير مكافأة تشجيعية للعاملين الذين يقدمون خدمات متميزة أو اقتراحات تساعد علي تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الأداء أو توفير في النفقات إلا أنه وعلى ما جرى عليه إفتاء الجمعية العمومية من عدم اعتبار رئيس وأعضاء مجلس إدارة الشركة من العاملين بها فضلا عن أنه لا صلة بين رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة وبين رجال الشركة التابعة في شأن منح المكافآت المالية فهم ليسوا موظفين أو عاملين بالشركة القابضة التي يرأسها وإنما هم عاملون بشركة ذات شخصية اعتبارية منفصلة تمثل رب عمل مستقل والأمر مرجعه إلي تشكيلات الشركة التي يؤدي فيها العمل وعلي رأسها الجمعية العامة للشركة التابعة التي تملك إثابة من يثبت تميزه فمن ثم ولوحدة العلة من عدم جواز منح الحوافز فإنه لا يجوز منح رئيس مجلس إدارة الشركة التابعة والعضو المنتدب بها مكافأة تشجيعية عما يؤدونه من أعمال بالشركة - مؤدي ذلك : عدم جواز منح مكافآت تشجيعية لرؤساء مجالس الإدارة والأعضاء المنتدبين في الحالة المعروضة (فتوى رقم ١٣٥٥/٤/٨٦ جلسة ١٩٩٩/١١/٢٩)

<u>كيفية حساب مكافأة الساعات الزائدة لأعضاء هيئة التدريس :</u>

مكافأة الساعات الزائدة لأعضاء هيئة التدريس وهم الأساتذة , والأساتذة , المساعدون , والمدرسون , والمدرسين المساعدين والمعيدين وسائر القائمين بالتدريس في كليات الجامعة مكافآت مالية عن ساعات التدريس الزائدة عن النصاب المقرر قانونا وهو ثمان ساعات بالنسبة للأساتذة , وفي إفصاح جهير وينص صريح العبارة قاطع الدلالة حدد المشرع قيمة هذه المكافأة مما يعادل ٣ % من أول مربوط الفئة المالية عن الدرس الواحد لأعضاء هيئة التدريس ومن ثم فل محيص عن القول بحساب هذه المكافأة بالنسبة للأستاذ الذي قضي علي شغله وظيفة للأستاذ مدة عشر سنوات فاستحق الربط ألم إلي طبقا للبند ثالثا من المادة (٧٠) بنسبة ٣ % محسوبة من أول مربوط الفئة المالية لوظيفة أستاذ عن الدرس الواحد باعتبارها الفئة التي عناها المشرع بصريح النص في قوله (من أول مربوط الفئة المالية) وبحسبان أن صرف هذه المكافأة لرئيس الجامعة أو أحد نوابه حين يتحقق موجبة يجرى حسابه (حسبما انتهي إليه إفتاء الجمعية العمومية بجلستها

المنعقدة في ١٨ من أكتوبر سنة ١٩٩٥ (فتوى ملف رقم ١٣٠٩/٤/٨٦) وجلستها المنعقدة في ٢٥ من سبتمبر سنة ١٩٩٧ (فتوى ملف رقم ١٣٦٦/٤/٨٦) بنسبة ٣ % من أول مربوط الفئة المالية لوظيفة أستاذ عن الدرس الواحد باعتبار أن صرف هذه المكافأة لهؤلاء لا يجرى بوصفهم شاغلين لمناصبهم الإدارية هذه وغنما بحسبانهم أساتذة في كلياتهم وهو ما يسري من باب أولي علي من لا زال يشغل وظيفة أستاذ وزيد مرتبه (تسوية) إلي الربط المالي لنائب رئيس الجامعة طبقا لحكم البند ثالثا من المادة (٧٠) من قانون تنظيم الجامعات المشار إليه وأن تجاوز الأستاذ راتبه إلي راتب وظيفة أعلي لا يحيل الأستاذ إلي شاغل للوظيفة الأعلى إنما الأمر أمر رواتب يستحقها مع بقائه في وظيفته استظهار الجمعية العمومية أيضا أن المشرع أجاز لعضو هيئة التدريس بالجامعة الاستمرار في القيام بالتدريس بها كأستاذ متفرغ بعد بلوغه سن انتهاء الخدمة وذلك لقاء جعل قصد المشرع في بيان طريقة تحديده ألا يقل ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ لدى بلوغه سن الإحالة إلي المعاش عما يتقاضاه مثيله .

ومن ثم فإن هذا التحديد يجرى بإجمال العناصر المالية للوظيفة التي كان يشغلها الأستاذ المتفرغ لدى بلوغه سن التقاعد من مرتب أصلي ورواتب وبدلات أخري ثم يستنزل من النتائج مبلغ المعاش ويمنح الفرق كمكافأة لقاء استمراره في القيام بالتدريس بالجامعة وقد أكد المشرع في اللائحة التنفيذية المساواة بين الأستاذ المتفرغ وباقي أعضاء هيئة التدريس في الحقوق والواجبات وذلك فيما عدا المناصب الإدارية التي لا يجوز له تقلدها , وهو ما جرى عليه وأكده إفتاء الجمعية العمومية من أن المشرع إنما اعتد في حساب المكافأة بالمرتب والبدلات المقررة بجدول المرتبات للوظيفة وليس بتلك التي كان يتقاضاها العضو بالفعل عند بلوغه سن التقاعد وهو ما يقتضي القول بزيادة هذه المكافأة كلما زاد المترب والبدلات المقررة للوظيفة بينما تقل كلما زاد المعاش إذ لا يسوغ الاعتداد بما يطرأ علي المعاش من زيادة وإغفال هذه الزيادة إذا ما طرأت علي مرتب وبدلات الوظيفة لا ينطوي عليه ذلك من الانتقاص من الحقوق المالية للأستاذ المتفرغ عما هو مقدر لمثيله الأحدث منه مما يتنافى مع ما أوجبه المشرع من التسوية بينهما في جميع الحقوق عدا تقلد المناصب الإدارية والحاصل أن وضع الأستاذ المتفرغ حسبما يجري إفتاء الجمعية العمومية هو وضع الأستاذ المثيل له والأستاذ المثيل وصف افتراضي يتحصل من تصور وضع الأستاذ المتفرغ في ذات الوظيفة وبذات المركز القانوني المترتب عليها والمترتب علي مدة شغله لها وما يستحقه الأستاذ المثيل الحالي في ذات هذه الظروف والأوضاع ومدد الشغل - لما كان ذلك وكان البند ثالثا من المادة (٧٠) من قانون تنظيم الجامعات المشار إليها استحدث حكما جديدا يمنح بمقتضاه المشرع عضو هيئة التدريس الذي أمضي مدة عشر سنوات في وظيفة أستاذ الربط ألم إلي لنائب رئيس الجامعة فمن ثم كان مناط إفادة الأستاذ المتفرغ من هذا الحكم هو شغله وظيفة أستاذ قبل أحالته إلي المعاش مدة عشر سنوات فإذا شغلها مدة تقل عن عشر سنوات قبل إحالته إلي المعاش فلا يكون للأستاذ عضو هيئة التدريس الشاغل لوظيفة أستاذ المدة المذكورة مثيلا له لاختلاف مركزهما القانوني لدى بلوغ الأستاذ المتفرغ من الإحالة إلي المعاش بما يمتنع معه قانونا المساواة بينهما .

كما لا يسوغ قانونا السماح للأستاذ المتفرغ الذي ل يشغل وظيفة أستاذ عشر سنوات استكمال هذه المدة بعد إحالته إلي المعاش إذ بهذه الإحالة تتقطع مدة خدمته بما لا يجوز له استكمالها حال كونه محالا إلي المعاش حيث لا مناصب لا وظيفية يشغلها أو يتقلدها من بعد من ثم فلا يفيد الأستاذ المتفرغ الذي لم يمض مدة عشر سنوات في وظيفة أستاذ قبل إحالته إلي المعاش من حكم البند ثالثا من المادة (٧٠) من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ معدلا بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٩٤ - مؤدي ذلك: ١ - حساب مكافأة الساعات الزائدة عن النصاب للأساتذة الباحثين بالمركز القومي للبحوث الذين امضوا عشر سنوات في وظيفة أستاذ باحث يكون بنسبة ٣ % من أول مربوط الفئة المالية لوظيفة أستاذ عن الدرس الواحد، ٢ - عدم أحقية الأساتذة الباحثين المتفرغين بالمركز القومي للبحوث الذين أحيلوا إلي المعاش قبل استكمالهم مدة عشر سنوات في وظيفة أستاذ باحث في وظيفة أستاذ باحث في الاستفادة من حكم البند ثالثا من المادة (٧٠) من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ معدلا بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٩٤. (فتوى رقم ٣٣٦ بتاريخ ١٩٩٨/٣/١٩ ملف رقم ١٣٧٣/٤/٨٦)

<u>المكافأة المقررة للأستاذ المتفرغ تستحق نظير تفرغه للعمل بالجامعة :</u>

أن نظام الأساتذة المتفرغين مقصود به عدم حرمان جهة عملهم بمفهومهما الضيق من الاستفادة بخبرتهم العلمية التي اكتسبوها علي مدى سنوات عملهم ولهذا منع المشرع كل ما من شأنه أن يعوق هذه المهمة العلمية فحظر تقلدهم المناصب أو المراكز الإدارية نأيا بهم عن الاشتغال بالأعباء الإدارية بما يعوق تفرغهم لمهامهم العلمية وعلي هذا المقتضي فإنه يتعين استبعاد كل النظم التي تنابي طبيعتها وهذه الخصوصية للأساتذة المتفرغين كنظم الندب أو الإعارة وما يماثلها . فإذا كان التفرغ للمهام العملية هو مناط استبقاء من يبلغ السن القانونية لانتهاء خدمته بالإحالة إلي المعاش بوظيفة أستاذ متفرغ فهو بدوره يظل مناطا لاستمراره بهذه الوظيفة فإن أتي تصرفا حال دون تفرغه لمهامه العلمية سقط عنه سند بقائه بوظيفة الأستاذ المتفرغ وانفصمت علاقته بالجامعة بحسبان كون الأستاذ المتفرغ في حقيقته أستاذ تعدلت صلته بجهة عمله ببلوغه السن القانونية المقررة وتم استبقاؤه أستاذا متفرغا بالجامعة لاعتبارات قدرها المشرع فإن عرض ما ينال من كمال هذا التفرغ أصيب مناط الاستبقاء كأستاذ متفرغ في مكمنه فينحسر عنه الوصف القانوني المستفاد من كونه أستاذا متفرغا وما يتبع ذلك من آثار تتعلق بانفصام على صلاته بالجامعة بما ترتبه من حقوق وواجبات يغدو والحال هذه لاحق له في استئداء مبلغ المكافأة المقرر له كون استئداؤه لها إنما هو نظير تفرغه للعمل بالجامعة أي أنها اجر مقابل العمل فإن قامت الجامعة بأداء شئ منها إليه رغم انفصام صلاته بها كان دفعا غير مستحق وجب عليه رده لكون أساس التزام الجامعة بهذا الدفع منعدما لا وجود له من جهة الأصل وما كان الدفع إلا نتاج غلط وقعت فيه الجامعة . هيئ لها التزامها به علي خلاف الحقيقة

ولما كان البين من الأوراق أن الدكتور / .... الأستاذ المتفرغ بقسم القانون الدولي الخاص اعتبارا من ١٩٨٨/١٠/٨تم تعيينه قاضيا بالمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة اعتبارا من ١٩٩٥/١٠/٤ فيكون قد انتفي في حقه مناط شغل وظيفة الأستاذ المتفرغ فتنفصم علي صلاته بالجامعة وما يترتب علي ذلك من آثار حقوقا وواجبات , ولا محاجة في هذا الخصوص يسبق

ممارسته لبعض من مهام وظيفة الأستاذ المتفرغ كمناقشة إحدى رسائل الدكتوراه وحضوره عدد من جلسات مجلس الكلية أبان فترة عمله قاضيا بالمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة ذلك أن مناط الاستبقاء بوظيفة الأستاذ المتفرغ يتعين في الانقطاع الكامل لهذه الوظيفة والانشغال الكلي بها وذاك وحده كنه التفرغ وما قام به عمل من أعمال الأستاذ المتفرغ يأخذ حكم عمل الموظف الفعلي من جهة مشروعيته ومن جهة استحقاقه هو مقابلا عما أداه من عمل وهي المكافآت المقررة لهذا الأعمال وحسب .
لا محاجة باعتباره معارا لممارسة عمله بالمحكمة الجنائية الدولية اعتبارا من ١٩٩٩/٤/١ كون التفرغ الكامل الذي مناط الاستيفاء بوظيفة الأستاذ المتفرغ يتأبى بدوره عن كافة النظم القانونية التي تتعارض وموجبات التفرغ كالإعارة أو الندب الأمر الذي يغدو معه المعروضة حالته ومن تاريخ تعينه قاضيا بالمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة في ١٩٩٥/١٠/٤ منحسرا عنه المركز القانوني للأستاذ المتفرغ منقطعة علاقته بالجامعة مما ترتفع معه وعنه كافة ما كان يتمتع به من حقوق يكفلها وصفه كأستاذ متفرغ ومنها استئداؤه المكافأة المقررة للأستاذ المتفرغ وجمعه بينها وبين معاشه ومن ثم يكون صرف هذه المكافأة له منذ هذا التاريخ دفعا غير مستحق نتج عن غلط وقعت فيه الجامعة مستوجب الرد . وعليه يتعين مطالبة المعروضة حالته برد كافة المبالغ التي حصلها من الجامعة طيلة الفترة الممتدة من تاريخ تعيينه بالمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا وحتى توقف الجامعة عن الدفع له .
ولا يجوز في هذه الحالة تجاوز الجهة الإدارية عن استرداد ما دفع بغير وجه حق استنادا إلي الفقرة الأخيرة من المادة الأولي من القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ آنفة البيان ذاك أن هذا التجاوز الذي قرره المشرع يتعين أن يستهدف تحقيق صالح عام الأمر الذي يتعين مع هي دوما وحتى يمكن لجهة الإدارة التجاوز عن استرداد ما دفعته من مبالغ دون حق أن يتهيأ ثمة صالح عام يمكن تلمسه من وراء هذا التجاوز أما إذا ما انتفي ذلك المقصد العام وتعذر تلمس أي وجه من أوجهه ارتفع عن جهة الإدارة مكنة أعمال هذا التجاوز كونه يصير حال تجاوزا عن استرداد مال الخزانة العام ابتغاء الصالح الخاص . (فتوى ٩٥ بتاريخ ٢٠٠٢/٢/٣ ملف رقم ٥٩١/٦/٨٦)

<u>يجوز تكليف الأستاذ الغير متفرغ بأعمال إضافية :</u>

المشرع أجاز تعيين أساتذة غير متفرغين في الكليات أو المعاهد التابعة للجامعة من بين العلماء الممتازين في بحوثهم وخبرتهم في المواد التي يعهد إليهم تدريسها وذلك لمدة سنتين قابلة للتجديد وبمكافأة عينها المشرع بألفين وأربعمائة جنيه وقد غاير المشرع بين وظيفة الأستاذ المتفرغ بما يعني أن كلا منهما وظيفة مستقلة عن الأخرى وتحكمها النصوص الخاصة بها - وينبني علي أجازه تعيين أساتذة غير متفرغين لتدريس بعض المواد الداخلة في مجال تخصصهم سريان كافة الأحكام التي قررها المشرع بشأن من يعهد إليه بتدريس تلك المواد بالجامعة من حيث جواز دعوتهم إلي اجتماعات مجلس القسم المختص بتلك المواد والمشاركة في المناقشات دون أن يكون لهم صوت معدود والاشتراك مع أستاذ المادة في وضع الامتحانات التحريرية للمادة القائم

بتدريسها وكذلك تكليفهم من قبل عميد الكلية بأعمال الامتحان مع استحقاقهم المكافآت المقررة عن تلك الأعمال بالشروط والأوضاع المنصوص عليها قانونا وطبقا للقواعد التي يقررها مجلس الجامعة .

ولما كانت لائحة الامتحانات التي وافق عليها مجلس جامعة الأزهر تجيز في حالات معينة ضم الأساتذة غير المتفرغين إلي تشكيل لجان المراقبة العامة بناء علي اقتراح عميد الكلية واعتماد رئيس الجامعة فإنه يتعين في هذه الحالة أن يعامل ماليا شأنه باقي أعضاء تلك اللجان علي أن تتحد مكافأة الامتحان المقررة له علي أساس المكافأة الشهرية التي يتقاضها - نصوص القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها ولائحته التنفيذية وقانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية قد خلت من نص يقرر مكافأة عن حضور اجتماعات مجالس القسم ومن ثم فإنه لا يترتب علي دعوة الأستاذ غير المتفرغ لحضور اجتماعات مجلس القسم صرف مكافأة له عن هذا الحضور . (فتوى ٢٦٦ بتاريخ ٢٠٠٢/٤/١٠ ملف رقم ١٤٣٠/٤/٨٦)

يحق صرف حوافز إنتاج للعامل المستدعي لخدمة الاحتياط وذلك طبقا لقانون الخدمة العسكرية والوطنية ولا يجوز ذلك للمستدعي طبقا لأحكام قانون التعبئة العامة وقد أفتي بأن :

تنص المادة (١٧) من القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شان التعبئة العامة المعدل بالقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٧٢ علي أن " يتقاضى من يستدعي أو يكلف أو يندب بالصفة المدنية أو العسكرية بالتطبيق لأحكام هذا القانون من العاملين بالوزارات والمصالح ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة و الوحدات الاقتصادية التابعة لها مرتبه أو اجره من الجهة التي يستدعي أو يكلف أو يندب للعمل فيها , ويكون المرتب أو الأجر مساويا لما يحصل عليه العامل من جهة عمله الأصلية من المرتبات أو الأجور أو البدلات والعلاوات التي لها صفة الدوام قبل استدعائه أو تكليفه .

ومع ذلك تتحمل جهات الفعل الأصلية لهذا المرتب أو الأجر علي هذه الصورة إذا كان الاستدعاء أو التكليف أو الندب لوزارة الحربية والفروع التابعة لها - وكان ذلك أثناء فترات إعلان التعبئة أو الطوارئ ... "

ومفاد ذلك . أن المشرع حدد ما يتقاضاه المستدعي أو المكلف أو المنتدب بالصفة المدنية أو العسكرية وفقا لأحكام قانون التعبئة العامة المشار إليه واستلزم أن يكون المرتب أو الأجر مساويا لما كان يحصل عليه العامل من جهة عمله الأصلية من المرتبات والأجور والبدلات والعلاوات التي لها صفة الدوام , ومن ثم يكون المشرع قد حدد مدلول الأجر في قانون التعبئة العامة بأنه المرتبات والعلاوات والبدلات التي لها صفة الدوام , دون المشارة إلي حوافز الإنتاج , وهو ذات النهج الذي سار عليه في قانون الخدمة العسكرية والوطنية رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ - قبل تعديله بالقانون رقم ٩ لسنة ١٩٧٢ - فقبل هذا التعديل كان المشرع يستلزم في المادة (٥١) من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ الاحتفاظ للمجند والمستدعى لخدمة القوات المسلحة لعلاوات والبدلات التي كانوا يستحقونها في جهات عملهم شرطان : أولهما - أن تكون له صفة الدوام- ثانيهما - أن يكون قد حصل عليها قبل استدعائه , ثم أضاف المشرع بالقانون رقم ٩ لسنة ١٩٧٢ إلي تلك الحقوق مكافأة

وحوافز الإنتاج التي يحصل عليها زملائهم بغير أن يشترط لها صفة الدوام أو سبق الحصول عليها , ثم توسع المشرع في مسلكه هذا بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٣ - فاستبعد شرطي الدوام وسبق الحصول على الميزة أو الحق بالنسبة لكافة الحقوق و المزايا التي تضمنتها المادة (٥١) من القانون المذكور .

وقد انتهج المشرع في القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية ذات النهج , إذ بعد أن نص في الفقرة أولا من المادة (٣٣) منه علي أن تحسب مدة استدعاء وأفراد الاحتياط أجازه استثنائية بمرتب أو أجر كامل ويحتفظ لهم طوال هذه المدة بترقياتهم وعلا واتهم الدورية ويؤدى لهم خلالها كافة الحقوق المادية و المعنوية و المزايا الأخرى بما فيها العلاوات والبدلات التي لها صفة الدوام و المقررة في جهات عملهم الأصلية - نص في الفقرة رابعا من ذات المادة - ويمنح العاملون المستدعون لخدمة الاحتياط من الجهات المنصوص عليها بالفقرتين ثانيا وثالثا من هذه المادة مكافآت وحوافز الإنتاج بذات النسب التي يحصل عليها زملائهم من العاملين الذين يسهمون في زيادة الإنتاج بصفة فعلية .

وعلي ذلك يكون المشرع في قانون الخدمة العسكرية والوطنية قد أفرد حكما خاصا لحوافز الإنتاج لعدم شمول الحكم العام الخاص بالبدلات التي لها صفة الدوام , ولو كان يشملها هذا الحكم لما كانت هناك حاجة الأفراد حكم خاص لها في عجز الفقرة رابعا من المادة ٣٣ سالفة البيان .

ولما كان المشرع في قانون التعبئة العامة لم ينهج ذات النهج الذي اعتنقه في قانون العسكرية ولم يدرج حوافز الإنتاج ضمن المزايا التي يحتفظ بها للمستدعي وفقا لأحكامه واقتصر علي منحه المرتب أو الأجر والبدلات والعلاوات التي لها صفة الدوام - وكانت حوافز الإنتاج لا يمكن إضفاء صفة الدوام عليها - لأن استحقاقها بتوقف - حسبما استقر عليه ذلك إفتاء الجمعية العمومية , علي تحقيق قدر من الإنتاج أو الخدمات يفوق عدل الإنتاج أو مستوى الأداء العادي, ومن ثم فإن المستدعي أو المكلف وفقا لأحكام قانون التعبئة العامة المشار إليه لا يستحق حوافز الإنتاج (فتوى رقم ١٠٦٣/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٧/٢/٤ فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع)

أحقية المجند في صرف بدلات ومزايا مادية ومعنوية خلال فترة استبقائه وقد أفتى بأن : إن المادة (٤١) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ تنص علي أن " يجوز للمجندين والموضوعين تحت الطلب للخدمة في كتائب الأعمال الوطنية التقدم للتوظف بوحدات الجهاز الإداري ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام - ويعتبر المجندون منهم بعد التعيين في حكم المعارين ..... " ، وتنص المادة (٤٣) علي أن .... ويحتفظ للموظف أو العامل أثناء وجوده في الخدمة العسكرية والوطنية وكذلك المستبقين منهم بما يستحقون من ترقيات وعلاوات كما لو كانوا يؤدون عملهم فعلا ..... وتعتبر مدة الخدمة قد قضيت بنجاح أن كان التعيين تحت الاختبار ويؤدى لهم خلال مدة الاستبقاء كافة الحقوق المادية والمعنوية و المزايا الأخرى بما فيها البدلات والمكافآت وحوافز الإنتاج التي تصرف لأقرانهم في جهات عملهم الأصلية وذلك علاوة علي ما تدفعه لهم وزارة الدفاع عن مدة الاستبقاء " .

ومفاد ما تقدم – أن الشرع مراعاة منه لأوضاع العاملين المجندين وحتى لا يضار المجند بتجنيده أعتبر من جند من العاملين خلال فترة تعيينه في حكم المعار وقضى بالاحتفاظ له بما يستحق من ترقيات وعلاوات كما لو كان يؤدى عمله فعلا كما قضى أيضا بأن يؤدى إليه خلال مدة الاستبقاء كافة الحقوق المادية والمعنوية والمزايا الأخرى بما فيها البدلات والمكافآت التي تصرف لأقرانه في جهة عمله الأصلية علاوة علي ما يستحق له من وزارة الدفاع خلال هذه الفترة .

وبذلك يكون المشرع قد فرق في تحديد المعاملة المالية للعامل المجند بين فترة تجنيده الإلزامية وفترة استبقائه , ففي خلال الفترة الأولي يحتفظ له بالعلاوات والترقيات – أما في الفترة الثانية فإنه فضلا عن احتفاظه بالعلاوات و الترقيات يصرف إليه ما يمنح لأقرانه في جهة عمله الأصلية من بدلات ومكافآت ومزايا مادية ومعنوية .

ومن حيث أن العامل يعتبر خلال مدة إعارته تابعا للجهة المعار إليها , ويخضع في تحديد كافة أوضاعه وشئونه الوظيفية خلال هذه المدة للنظم المالية والإدارية المقرر لها , ولما كان القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠المشار إليه اعتبر العامل المجند في حكم المعار ومن ثم فإنه يخضع في تحديد مستحقاته المالية خلال فترة تجنيده للأحكام المقررة بهذا القانون الذي يحكم فقترة تجنيده , وإذا قصر هذا القانون منح العامل المجند ما يصرف لأقرانه في جهة عمله الأصلية من بدلات ومكافآت وغيرها من المزايا و الحقوق المادية و المعنوية علي مدة الاستبقاء فقط , ومن ثم فإنه لا يجوز منح أية مكافآت خلال مدة الخدمة الإلزامية لما ينطوي عليه ذلك من خروج علي الأحكام المنظمة لمستحقاته .

وبذلك يكون ما قامت به الشركتان المذكورتان في الحالة المعروضة من منح العاملين المجندين بها خلال مدة الخدمة العسكرية الإلزامية نصيبا مما تقرر توزيعه علي سائر العاملين بها من مكافآت لدى اعتماد ميزانيتها يعتبر أمرا مخالفا لأحكام القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه .

ولا يحاج في هذا الصدد بأن قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ أجاز منح العاملين المخاطبين بأحكامه مكافآت وحوافز علي أساس ما يتحقق من أهداف دون تمييز بين المجندين وغير المجندين وغير المجندين من المخاطبين بأحكامه , ذلك أنه لما كان قانون الخدمة العسكرية والوطنية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ هو المرجع في تحديد كافة ما يستحق للعاملين المجندين خلال مدة فإنه يتعين عند منحهم تلك المكافآت التقيد بما هو مقرر به في هذا الشأن (فتوى رقم ١١٥٢/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٩/١٢/٦ فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى و التشريع)

مكافأة الريادة البحثية للعاملين بمركز البحوث الزراعية لا تنشأ إلا بصدور القرار من السلطة المختصة بتنظيمها ومعايير منحها وبعد توافر الاعتماد وقد قضى بأن: المادة ١و٣ من القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٣ في شأن نظام الباحثين العلميين في المؤسسات العلمية و المادة ١ , ٧٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩ لسنة ١٩٨٣ في شأن مركز البحوث الزراعية المعدلة بالقرار رقم ٢٣٧ لسنة ١٩٩١ , أن المشرع رعاية منه للعاملين بالمؤسسات العلمية قرر سريان قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ علي العاملين بتلك المؤسسات وأكد في المادة ٧٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩ لسنة ١٩٨٣ تلك الرعاية وقرر صراحة سريان جدول المرتبات و البدلات الملحق بالقانون رقم ٤٩لسنة ١٩٧٢ وكذلك أي تعديلات تطرأ علي تلك المرتبات والبدلات علي أعضاء

هيئة البحوث الزراعية والوظائف المعاونة لها علي نحو يخول العاملين بالمؤسسات العلمية الإفادة من المزايا الواردة في قانون تنظيم الجامعات وتم صرف هذه المكافآت و الحوافز لهم اعتبارا من ١٩٩١/١٠/١ التاريخ الذي صدر فيه القرار رقم ١٢٨٠ لسنة ١٩٩١ بمنح أعضاء هيئة البحوث ورؤساء البحوث والباحثين المساعدين ومساعدو الباحثين بمركز البحوث الزراعية ومن ثم لا يستحقون الصرف من تاريخ سابق عملا الحق في تقاضي المكافآت و المنح ومنها مكافأة الريادة العلمية وساعات العمل المكتبية لا ينشأ ألا بصدور القرار من السلطة المختصة بتنظيمها ومعايير منحها وبعد توافر الاعتماد لتنفيذ ذلك . (الطعن رقم ٣٧٧١ لسنة ٤١ ق جلسة ٢٠٠٠/٢/٥)

وتنص المادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات الدورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة وذلك طبقاً للأوضاع التي تقررها وبمراعاة ما يأتى :

أن تكون كفاية العامل قد حددت بمرتبة ممتاز عن العامين الأخيرين وأن يكون قد بذل جداً خاصاً أو حقق اقتصاداً في النفقات رفعاً لمستوى الأداء .

ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين .

ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة فى سنة واحدة على ١٠% من عدد العاملين فى وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة فإذا كان عدد العاملين فى تلك الوظائف أقل من عشرة تمنح العلاوة لواحد منهم .

ولا يمنع منح هذه العلاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات عملية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقا للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية . (بندها الثالث معدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣)

أن المشرع رخص لجهة الإدارة فى منح علاوات تشجيعية للعاملين تعادل العلاوة المقررة حتى ولو كان العامل قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة ، وذلك تقديرا للعامل المجد وحثا له على زيادة الإنتاج والارتقاء بمستوى الأداء ، وهذه الرخصة تمارسها جهة الإدارة فى نطاق سلطتها التقديرية طبقا للأوضاع التى تقررها وطبقا لمقتضيات وطبيعة العمل بها وبمراعاة الضوابط التى استننتها المشرع لذلك .

ومن ثم فإنه إذا ما وضعت جهة الإدارة قاعدة مجردة للمفاضلة بين المرشحين المستوفين للشروط المبررة لمنح العلاوة التشجيعية إذا ما تجاوز عددهم النسبة المقررة قانونا لذلك وهى ١٠% من عدد العاملين فى كل درجة بالمجموعة الوظيفية الواحدة ، وهذه القاعدة تقضى بتفحيل الأكبر سنا ثم الأقدم فى الدرجة ، وتتبدى حكمتها فى إظهار التقدير للمجدين من العاملين الذين قاربوا السن المقررة لانتهاء الخدمة بحسبانهم - وقد توافرت فى حقهم الشروط المبررة لمنح هذه العلاوة - أولى بالرعاية حتى لا تضع فى حقهم ، وقد قاربت خدمتهم على الانتهاء ، الفرصة فى الحصول على ما كفله لهم القانون تقديرا لما بذلوه من جهد وما ساهموا به فى الارتقاء بالإنتاج وحسن الأداء ، وتشجيعا لغيرهم ممن لا زال لديهم متسعا من الوقت على مواصلة البذل والعطاء ، فإن الوضع يكون قد تقرر فى نطاق ما تقضي به أحكام القانون .

وقـد قضـى بـأن : إن المشرع رخص لجهة الإدارة فى منح العلاوة التشجيعية للعاملين تعادل العلاوة الدورية حتى ولو كان العامل قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة وذلك تقديرا للعامل المجد وحثا له على زيادة الإنتاج والارتقاء بمستواه ومستوى الأداء وهذه الرخصة تمارسها جهة الإدارة فى نطاق سلطتها التقديرية وطبقا لمقتضيات وطبيعة العمل وبمراعاة الضوابط التى سنها المشرع . ومن حيث أن المشرع وإن ارتأى لزوم حصول العامل على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز فى السنتين الأخيرتين على صدور القرار بمنح علاوة إلا أنه لم يجعل التقارير الشرط الوحيد بل استوجب أيضا أن يكون العامل قد بذل جهدا خاصا أو حقق اقتصادا فى النفقات أو رفعا لمستوى الأداء باعتبار أن هذه المسائل والأمور مع تقرير الكفاية تشكل ركن السبب فى القرار الصادر بمنح العلاوة التشجيعية . (الطعن رقم ٣٢/٣٤٦٦ق جلسة ١٩٩٤/٣/٢٦) وبأنه "استحقاق العلاوة التشجيعية لا يتوافر بالضرورة بمجرد توافر شروط استحقاقها إذ يرتبط ذلك بما قرره القانون بنسبة لا يتجاوزها ومن ثم لا يلزم أن يتقاضاها كل من تتوافر فيه الشروط . (الطعن رقم ٥١٩ لسنة ٤٠ق جلسة ١٩٩٩/٥/٨) وبأنه " إن المشرع رخص لجهة الإدارة فى منح علاوات تشجيعية للعاملين تعادل العلاوة الدورية المقررة حتى ولو كان العامل قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة ، وذلك تقديرا للعامل المجد وحثا له على زيادة الإنتاج والاتقاء بمستوى الأداء ، وهذه الرخصة تمارسها جهة الإدارة فى نطاق سلطاتها التقديرية طبقا للأوضاع التى تقررها وطبقا لمتطلبات وطبيعة العمل وبمراعاة الضوابط التى استنها المشرع لذلك ، وعلى ذلك فإنه يصبح للجهة الإدارية إضافة ضوابط أخرى لاستحقاق العلاوة التشجيعية تتسم بالعمومية والتجريد ولا تكون مخالفة لأى حكم من أحكام القانون وأن تكون معلومة لدى أصحاب الشأن لتحديد مراكزهم القانونية وحتى يكونوا على بينة من أمرها . وتبعا لذلك لا يجوز أن تتعرض هذه الضوابط مع أحكام العلاوة التشجيعية المنصوص عليها فى المادة ٥٢ سالفة البيان ، بحيث تهدر هذه الأحكام ، وإلا أصبحت مانعا من موانع استحقاق العلاوة وهو الأمر غير الجائز إلا بنص فى القانون ، ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أصدر القرار رقم ٣٧ لسنة ١٩٨٤ بشأن أوضاع وإجراءات منح العلاوة التشجيعية للعاملين بالجهاز ، وأضاف فى المادة السادسة من ضوابط المفاضلة بين المرشحين المستوفين للشروط المقررة لمنح العلاوة التشجيعية إذا ما تجاوز عددهم النسبة المقررة لذلك وهى ١٠% من عدد العاملين فى كل درجة بالمجموعة الوظيفية الواحدة - مقتضاها - أن تكون الأولوية فى منحها على النحو الآتي : الحاصل على تقرير كفاية أو تقييم أداء بمرتبة ممتاز لمدة أربع سنوات - فالأقدم فى تاريخ شغل الدرجة والحاصل على مؤهل أعلى والأكبر سنا ، ولما كان البين من استقراء هذه الضوابط أن الضابطين الأول والثالث منها قد وقعا بالمخالفة لصحيح حكم القانون ، إذ أنه بالنسبة للضباط الأول - فطالما أن القانون قد وضع قاعدة صريحة مفادها حصول العامل المراد منحه العلاوة على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز عن العامين الأخيرين - فإنه يكون قد تكفل بتحديد معيار الكفاية فى هذا المجال بما لا يسمح للجهة الإدارية بعد ذلك و تشترط لاستحقاق العلاوة أن يكون هذا التقرير لمدة أربع سنوات - إذ فى هذه الحالة سيكون المعيار بلا حدود وربما يؤدي إطلاقه الى تطلبه لأى عدد من السنوات وهو ما يستتبع استبعاد بعض العاملين متى توافرت فى شأنهم شروط استحقاق العلاوة قانونا مما يعتبر مانعا من موانع

استحقاقها بغير نص - إذ لا يجوز لجهة الإدارة أن تشدد من المعايير التى جعلها المشرع أساسا لاستحقاق هذه العلاوة ، أما ما انطوى عليه الضابط الثالث من تفضيل الحاصل على مؤهل أعلى - فإنه بدوره يتعارض مع العلة من تقرير العلاوة التشجيعية وهى إثابة العامل المجد الذي بذل جهدا خاصا أو حقق اقتصادا فى النفقات أو ارتقى بمستوى الأداء - والحكم يدور مع علته وجودا وعدما ، فطالما أن العامل استوفى شروط الوظيفة ومتطلباتها بالأداء المتميز والجهد الخاص ، فلا وجه بعد ذلك ليفضل عليه من هو حاصل على مؤهل أعلى - إذ لا أثر مطلقا لهذا المؤهل فى مجال استحقاق هذه العلاوة - وذلك فضلا مع تعارض هذا المعيار مع ما تناولته الفقرة الثانية من المادة ٥٢ سالفة البيان من الإثابة عن المؤهل الأعلى - حيث أجازت منح العامل الذي يحصل على درجة جامعية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى علاوة تشجيعية - وهو حكم مستل وقائم بذاته يختلف فى سببه عن أسباب استحقاق العلاوة طبقا للفقرة الأولى منها - إذ لكل منهما مجال ونطاق تطبيق مستقل عن الآخر ، ومتى كان ذلك ، فإن الضابطين سالفى البيان يكونان باطنين وغير مشروعين مما يصم القرار رقم ٤٦ لسنة ١٩٨٤ المطعون فيه الصادر بنى عليها بالبطلان - ويتعين تبعا لذلك إلغاء هذا القرار إلغاءً كلياً - ليعود الأمر من جديد لجهة الإدارة لتصدر قراراها بمنح العلاوة التشجيعية على الوجه الصحيح قانونا ، وفى ضوء الشروط التى نصت عليها المادة ٥٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والضوابط التى تتفق وصحيح حكم القانون .
(الطعن رقم ١٣٠٣ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٩٣/٢/٢٧)

التدرج بالعلاوة التشجيعية للموظف يجد حده عند نهاية ربط الدرجة الوظيفية التالية للدرجة الأعلى منه مباشرة أو الربط الثابت التالي لدرجته الوظيفية :

أن المشرع أجاز بشروط خاصة عينها منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوة الدورية المقررة وقضى صراحة بمنح هذه العلاوة للعامل ولو تجاوز بها الأجر المقرر لدرجة الوظيفة التي يشغلها وقت حصوله على العلاوة وذلك باعتبار أن جدول المرتبات الملحق بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه عين بداية ونهاية كل وظيفة ، ومن ثم كان طبيعيا أن يواجه المشرع حالة وصول مرتب العامل الى نهاية مربوط درجة وظيفته واستحقاق علاوة تشجيعية فقضى بحصول العامل على العلاوة فى هذه الحالة لى الرغم من وصول مرتبه الى نهاية ربط الوظيفة التى يشغلها ، وإذا كان الأمر كذلك فإن هذا الاستثناء يجد حده عند القدر المسموح به للتدرج بالعلاوة الدورية وهو نهاية ربط الوظيفة الأعلى مباشرة بحسبانها الوظيفة التى أجاز المشرع للجهة الإدارية منح العامل علاوة تشجيعية ولم تجاوز بها بداية ربط هذه الوظيفة الأعلى مباشرة فكان منطقيا أن يجد ذلك عند نهاية ربط هذه الوظيفة الأعلى مباشرة وطالعت الجمعية العمومية المادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٤ الصادر بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة وتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث تنص على أن " مع عدم الإخلال بأية قاعدة قانونية أفضل يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها وفقا لما هو مبين بجدول الوظائف والأجور المعامل به ويستمر فى استحقاق العلاوة الدورية لدرجة وظيفته بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة وظيفته ...." - لاحظت الجمعية العمومية أن

المشرع بالمادة السابقة ارتفع بالحد المسموح به للتدرج بالعلاوة الدورية بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة وظيفته ، وإذا كان الأمر كذلك فإن التدرج بالعلاوة التشجيعية يجد حده أيضا عند نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة وظيفته - خلصت الجمعية العمومية الى أنه لما كان المعروض حالته يشغل وظيفة من درجة مدير عام وأن مرتبه تدرج حتى بلغ ٢٠٩ جنيه فى ٢٠٠٠/٧/١ - بما يجاوز نهاية مربوط الدرجة الأعلى للدرجة التي يشغلها - وإذ صدر القرار الإداري ١٥٣٧ لسنة ٢٠٠١ متضمنا منحه علاوة تشجيعية اعتبارا من ٢٠٠١/٦/٢١ فإن هذا القرار يكون قد صادف محلا صحيحا من القانون طالما أن مرتبه بهذه العلاوة لم يتجاوز الربط الثابت لدرجة الوظيفة التي تلي الدرجة الأعلى مباشرة للدرجة التي يشغلها المذكور . (فتوى ٩٦٢ بتاريخ ٢٠٠٢/١١/١٩ ملف رقم ١٤٦٣/٤/٨٦)

جواز منح شاغلي الوظائف العليا علاوة تشجيعية :

إن المشرع فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بعد تعديله بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ - أخضع شاغلي الوظائف العليا لنظام قياس كفاية الأداء - على أساس ما يبديه الرؤساء بشأنهم سنويا من بيانات تعتمد من السلطة المختصة وتودع بملفات خدمتهم شأنهم فى ذلك شأن العاملين الخاضعين لوظائف من الدرجة الأولى فما دونها ، وأجاز فى اللائحة التنفيذية تقدير بيان كفاية الأداء لشاغلي الوظائف بذات مراتب تقارير الكفاية المقررة لشاغلي الدرجة الأولى فما دونها ومنها مرتبة ممتاز ، وحيث أن المشرع فى المادة ٥٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه استلزم لمنح العلاوة التشجيعية حصول العامل على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز عن العامين الأخيرين ، فمن ثم يجوز منح شاغلي الوظائف العليا هذه العلاوة إذا تحققت شروط منحها فيهم بالتطبيق لأحكام المادة ٥٢ سالفة الذكر بعد تعديلها بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ، وحيث أن المشرع قد ربط بين فئة العلاوة التشجيعية والعلاوة الدورية المقررة لدرجة الوظيفة التي يشغلها العامل وقت استحقاقه للعلاوة التشجيعية ، فجعل فئة العلاوة التشجيعية ذات فئة العلاوة الدورية المقررة لدرجة العامل الوظيفية ، فمن ثم لا يمكن لشاغلي الوظائف العليا ذوي الربط الثابت الاستفادة من أحكام العلاوة التشجيعية المقررة طبقا للمادة ٥٢ سالفة الذكر - لعدم إمكانية حسابها لهم باعتبار أن ذوي الربط الثابت لا يستحقون علاوة دورية . (فتوى رقم ١٠٦٦/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٦/١١/١٩)

وقــد قضــى بــأن : ومن حيث أن المشرع ربط بين منح العلاوة التشجيعية وتقرير الكفاية بحيث لا يتأتى منح العلاوة إلا بسند من هذا التقرير ، ونظرا الى أنه لم يكن يحرر عن العاملين الشاغلين للوظائف العليا قياس كفاية أداء قبل العمل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ بتعديل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة - فمن ثم لم يكن من الجائز منح شاغلي الوظائف العليا علاوة تشجيعية لامتناع سند استحقاقها من حيث الأصل . (الطعن رقم ٣٤ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٨/١٢/٤)

وقــد أفتــى بــأن : أن المشرع أجاز بشروط خاصة حددها منح علاوة تشجيعية للعامل تعادل العلاوة الدورية المقررة ، وقضى صراحة بمنح هذه العلاوة للعامل ولو تجاوز بها نهاية الأجر

المقرر لرجة الوظيفة التي يشغلها وقت حصوله على العلاوة ، وذلك باعتبار أن جدول المرتبات الملحق بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة قد حدد بداية ونهاية كل وظيفة ، ومن ثم كان طبيعيا أن يواجه المشرع حالة وصول مرتب العامل الى نهاية مربوط درجة وظيفته واستحقاق علاوة تشجيعية ، فقضى بحصول العامل على العلاوة في هذه الحالة على الرغم من وصول مرتبه الى نهاية ربط الوظيفة التي يشغلها ، وإذا كان الأمر كذلك - فإن هذا الاستثناء يجد حده عند القدر المسموح به للتدرج بالعلاوات الدورية وهو نهاية الربط الثابت المقرر لشاغلي وظائف الدرجة الممتازة الواردة على قمة جدول المرتبات المشار إليه ، فلا يجوز تجاوز هذا الربط بعد نهاية المطاف بالنسبة لمرتبات العاملين المدنيين بالدولة والذي لم يجز المشرع تجاوزه ، ومن ثم فإن العاملين المدنيين بالدولة الشاغلين للوظائف العليا لا يستحقون علاوة تشجيعية بما يجاوز الربط الثابت المقرر لشاغلي وظائف الدرجة الممتازة الذي اعتبره المشرع حدا أقصى لمرتبات هؤلاء العاملين لا يجوز تجاوزه - وتبعا لذلك - إنه متى ظهرت إرادة المشرع فى ذلك ، فإنه لا يكون هناك محل للقول بأن حظر منح هؤلاء العاملين للعلاوة التشجيعية والتي تعتبر من قبيل الحوافز المادية يترتب عليه تضييق نطاق نص المادة ٥٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه خلافا لما قصده المشرع ، وبالتالي ، فإنه يتعين مراعاة التقيد بالحد الأقصى للمرتبات الأساسية والربط الثابت المقرر لشاغلي وظائف الدرجة الممتازة عند تقدير العلاوات التشجيعية للعاملين من شاغلي الوظائف العليا . (فتوى رقم ١٠٧٦/٤/٨٦ جلسة ١٩٩٠/١/١٧) وبأنه "أن منح بعض العاملين المعروضة حالاتهم للعلاوة التشجيعية للامتياز وتلك المقررة لمن يحصل على مؤهل علمي أعلى من الدرجة الجامعية الأولى - وأن تجاوزت مرتباتهم بها الحد الأقصى للأجور الواردة فى الجدول الملحق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمقرر لشاغلي الوظائف الممتازة - يكون قرار منح هذه العلاوة قد خالف صريح حكم القانون فيما تضمنه من تجاوز لنهاية الربط المالي لوظائف الدرجة الممتازة ، وهذه المخالفة تهبط بالقرار الى مرتبة الانعدام لجسامة السبب الذي لحق فى شقه الخاص بالتجاوز - ومن ثم يجوز سحبه وتصحيحه دون تقيد بالميعاد (فتوى رقم ١٠٧٦/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٧/٢/٤) وبأنه " تبين للجمعية - أنه لما كان شاغلو وظائف الإدارة العليا - وطبقا لما انتهت إليه فتوى الجمعية العمومية بجلسة ١٩٨٦/١١/١٩ يخضعون لنظام كفاية الأداء بذات مراتب تقدير الكفاية المقررة لشاغلي وظائف الدرجة الأولى فما دونها ومنها مرتبة ممتاز ، وبالتالى يجوز منحهم العلاوة التشجيعية المنصوص عليها فى المادة ٥٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة إذا تحققت شروط منحها فيهم ، بالتطبيق لأحكام هذه المادة بعد تعديلها بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ، بأن يكونوا قد حصلوا على تقارير كفاية بمرتبة ممتاز عن العامين الأخيرين - ولا يشترط أن يكون هذان التقريران قد وضعا على شاغلي إحدى وظائف الإدارة العليا بعد ترقيته إليها ، فإذا كان قد حصل على أحدهما إبان شغله لوظيفة من الدرجة الأولى والآخر بعد ترقيته الى وظيفة مدير عام - فإنه يستصحب التقرير الذي وضع عنه إبان شغله لوظيفة من الدرجة الأولى ، وذلك كله باعتبار أن مجموعة وظائف الإدارة العليا - وطبقا لما انتهت إليه الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ١٩٨٦/٦/٢٥ - ولئن تضمنتها مجموعة نوعية واحدة إلا أنها امتداد للمجموعات النوعية الأولى حيث تصب جميعها فى هذه المجموعة ، ومن ثم يجوز الاعتداد بتقارير كفاية الأداء

التي وضعت فى الدرجة الأولى عند منح العلاوة التشجيعية لشاغلي وظائف من درجة مدير عام ، ولا يغير مما تقدم - القول بأن الفقرة الثالثة من المادة ٥٢ سالفة الذكر من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - قد اشترطت ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة على ١٠% من عدد العاملين فى وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية ، وذلك لأن نسبة الـ ١٠% إنما هى قاعدة تتعلق بحساب الحد الأقصى لعدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة بفرض توافر شروط استحقاقها فى شأنهم ، ومن ثم فهى ليست قاعدة متعلقة بشروط استحقاق هذه العلاوة بل هى قاعدة حساب ، كما أنه لا يغير مما تقدم القول بأن المشرع اشترط تعادل العلاوة التشجيعية التي تمنح للعامل مع العلاوة الدورية - وذلك لأن العبرة فى تحديد مقدار وفئة العلاوة التشجيعية هى بمركز العامل الوظيفي الذي بلغه وقت استحقاق هذه العلاوة وليست بوقت وضع تقارير كفاية الأداء عنه ، فمتى تقرر للعامل الحق فى العلاوة التشجيعية فى تاريخ ما ، فإن فئة هذه العلاوة تتحدد طبقا للوظيفة التي يشغلها العامل فى هذا التاريخ . (فتوى رقم ١٠٦٠/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٧/٤/١) وبأنه "تنص المادة ٢ من قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتخطيط العمراني رقم ٤٢ لسنة ١٩٩٠ بشأن قواعد منح العلاوات التشجيعية للعاملين بالهيئة على أن " يجوز منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوة الدورية المقررة حتى ولو تجاوز بها نهاية الأجر المقرر لوظيفته وبشرط ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة فى سنة واحدة عن ١٠% من عدد العاملين فى وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة فإذا قل العدد عن عشرة تمنح العلاوة لواحد منهم " - لاحظت الجمعية العمومية أن المشرع بموجب المادة السابعة ارتفع بالحد المسموح للتدرج بالعلاوة الدورية بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة وظيفته ، كما أجاز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات الدورية المقررة فالمعادلة لا تنصرف فقط الى فئة منح كل منهما وإنما الى حدود هذا المنح أيضا وبالتالي فإن التدرج بالعلاوة التشجيعية يجد حده كذلك عند نهاية ربط درجة الوظيفة التالي للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفة العامل (إذا كان يشغل درجة مدير عام كالمعروضة حالتها) أو الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة وظيفته (إذا كان العامل يشغل الدرجة العالية كوكيل وزارة مثلا) وذلك على النحو الوارد بالجدول رقم (١) للعاملين المدنيين بالدولة المرافق للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه - الثابت من الأوراق أنه قد صدر القرار رقم ٧٦ لسنة ٢٠٠٠ متضمنا منح المعروضة حالتها التي تشغل وظيفة مدير عام الإدارة العامة لمركز المعلومات بالهيئة العامة للتخطيط العمراني ومنتدبة حاليا رئيسا لجهاز بحوث ودراسات التعمير علاوة تشجيعية بقيمة ٤,٧٥ جنيه اعتبارا من ٢٠٠٠/٦/٢٥ حتى لا يتجاوز مرتبها نهاية ربط الدرجة الوظيفية الأعلى مباشرة من الدرجة التي تشغلها فإن هذا القرار يكون مجحفا بحقها ، ومن ثم يضحى من حقها الحصول على العلاوة التشجيعية بفئة العلاوات الدورية وبما لا يجاوز الربط الثابت للدرجة الوظيفية التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفتها على النحو الوارد بجدول المرتبات المرافق للقانون سالف الذكر . (فتوى رقم ١٨٧ بتاريخ ٢٠٠٣/٣/٢٣ ملف رقم ١٤٧٥/٤/٨٦)

<u>مدى جواز منح أعضاء الإدارات القانونية علاوة تشجيعية :</u>

هناك أكثر من اتجاه لجواز منح العلاوة التشجيعية لأعضاء الإدارات القانونية فالاتجاه الأول ذهب الى عدم منح العلاوة التشجيعية المنصوص عليها بالمادة (٥٢) سالفة الذكر الى أعضاء الإدارات القانونية المعاملين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ الخاص بالإدارات القانونية والاتجاه الثاني ذهب الى جواز منح علاوة تشجيعية لأعضاء الإدارات القانونية .

<u>الاتجـــاه الأول :</u>

.... وفى ظل الاتجاه الأول وهو عدم منح علاوة تشجيعية لأعضاء الإدارات القانونية فقد ذهبت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن :

أن المشرع تحقيقا منه لاستقلال أعضاء الإدارات القانونية بالهيئات العامة وشركات القطاع العام وضمانا لحيدتهم فى أداء أعمالهم وضع تنظيما قانونيا خاصا يحدد المعاملة الوظيفية لهذه الفئة من العاملين ، كما خصهم بجدول مستقل للأجور والمرتبات ومسميات وظائفهم والغرض من تقرير هذا النظام ، ولم يجز المشرع الرجوع الى أحكام قانونى العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام إلا فى المسائل التي لم يتناولها بالتنظيم وذلك فيما لا يتعارض مع طبيعة نظامهم الوظيفي المستقل .

ويبين من استقراء أحكام هذا النظام الوظيفي أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ – قد حدد المعاملة المالية لشاغلي الوظائف القانونية من مرتبات وعلاوات بجدول مستقل ونظم استحقاقهم بدلات التفرغ بحكم خاص وناط تقدير كفايتهم بجهة مستقلة عن السلطات الرئاسية للجهات التي يعملون بها ، وذلك تحقيقا للغاية من هذا النظام الخاص ، ومن ثم يعتبر هذا القانون هو الأساس فى تحديد معاملاتهم المالية بحيث ينطبق عليهم أحكامه سواء كانت أقل أو أكثر سخاء من تلك الواردة بالتشريعات المنظمة لأوضاع العاملين المدنيين أو القطاع العام ، ولا يجوز كقاعدة عامة إهدار أحكام هذا النظام الخاص والرجوع الى القانون العام فى كل ما سكت القانون الخاص عن تنظيمه ، لما فى ذلك من مجافاة صريحة للغرض الذي من أجله وضع القانون الخاص وإعمالا لأحكام قانون قصد المشرع استبعاد تطبيق أحكامه على هذه الفئة من العاملين .

وترتيبا على ما تقدم – ولما كان الثابت أن العلاوات التشجيعية المقرة بحكم المادة ٥٠ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ هى أثر من آثار تقدير الكفاية الذي يخضع لرقابة وتقدير السلطات الرئاسية فى الجهات المخاطبة بأحكام هذا القانون والذي حرص المشرع على استبعادها بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارات القانونية ، ومن ثم فإنه يتعين استبعاد تطبيق أحكام هذه العلاوة على هذه الفئة من العاملين ، ولا يسوغ القول بأن المادة ٢٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ قد أجازت الرجوع الى أحكام التشريعات السارية فى شأن العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام فيما لم يرد له نص خاص ، ذلك أن تطبيق هذه التشريعات على العاملين بنظام وظيفي خاص لا يتم بصورة تلقائية – بل لابد أن يكون هذا التطبيق متفقا والنصوص القانونية التي تنظم تلك النظم الخاصة وطبيعة الوظائف التي يحكمها والغاية من تقرير النظام الخاص ، وهو ما لم يتحقق فى الحالة المعروضة ، إذ أن الثابت وفقا لما تقدم ، أن هناك تعارضا بين تحقيق استقلال أعضاء الإدارات القانونية من ناحية وبين حصولهم على العلاوة التشجيعية المقررة وفقا لأحكام هذه التشريعات

من ناحية أخرى - وهو ما قضت به المحكمة الإدارية العليا بجلسة ١٩٨٧/٣/٢٩ فى الطعن رقم ٨٦٢ لسنة ٢٨ق .

ومن حيث أن الرأى الذي انتهت إليه الجمعية العمومية صحيح للأسباب التي بنى عليها ، ولا يغير من الأمر شيئا القول بأن القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٨٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٨٠ بتعديل جداول مرتبات الكادرات الخاصة لم يشر الى كادر أعضاء الإدارات القانونية مما يفيد أنه لا يعتبر منها ، فهذا القول مردود بأنه بقصد بهذا القانون تحديد الماهيات والفئات التي تخضع لنظم وظيفية خاصة - وتخرج تبعا لذلك وعلى ما نص عليه فى المادة الأولى من كل القانونيين رقمى ٤٧ ، ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام من جملة المخاطبين بأحكامها ومنها حكم المادة ٥٢ من أولهما والمادة ٥٠ من ثانيهما ، وما تضمنه القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٨٣ المشار إليه فى الجداول الملحقة به ليس على سبيل الحصر للكادرات الخاصة ، ولم يكن ثمة وجه لإدراج أعضاء الإدارات القانونية ضمن هؤلاء ، لأن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ النظم لشئونهم الوظيفية استعار جدول المرتبات والدرجات الملحق به من جدول المرتبات والعلاوات والدرجات المالية الملحق بالقانونين رقمى ٤٧ ، ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار إليهما فجاء مطابقا لهما ن ولم يكن من حاجة الى تلك المعادلة التي اشتمل عليها القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٨٣ ، أما أحكامه فى مختلف مؤداه فهى فى جملتها وتفصيلها ظاهرة فى تقرير انفرادهم بنظام وظيفي خاص متكامل ولا يصح الإضافة إليها بتقرير جواز منح أى منهم تلك العلاوة التشجيعية المنصوص عليها فى المادة ٥٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو فى المادة ٥٠ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ لبعد الأحكام الواردة فى هاتين المادتين عن أحكام نظامهم الوظيفي بهم ، إذ تختلف من حيث سلطة تقريرها وشروط منحها - ما يعتمد أساسا على الأحكام الخاصة بالتقارير السنوية وقواعد تقرير الكفاية ودرجاتها ، وهى لا غير تلك المقررة فى قانون أعضاء الإدارات القانونية والجهة المنوط بها ذلك فيه ، كما أنه يرتبط جوازا بالحصول على مؤهل أعلى من ليسانس الحقوق ، وهو ما يعول عليه فى شأن وظائف هذه الإدارات وشروط شغلها وقواعد الترقية من وظيفة الى ما فوقها مما يرتبط أساس بدرجات القيد فى جداول قيد المحامين بنقابتهم التي اعتبر هؤلاء أعضاء فيها بحكم القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ الخاص بالمحاماة .

ومن حيث أنه لا حجة كذلك فى الاستشهاد بحكم محكمة النقض في الطعن رقم ١٢١٣ لسنة ٤٨ق ، لأن المبدأ الذي قرره مقصور على محله - وهو إفادة هؤلاء من أحكام قانون الإصلاح الوظيفي الصادر به القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة أو المترتبة عليه لحديد درجاتهم المالية التي يستحقونها من تاريخ تعيينهم حتى ١٩٧٤/١٢/٣١ للتاريخ المحدد في المادة (٩) منه للعمل بأحكامه التي تنعطف آثارها الى تاريخ التعيين ، لإعادة تسوية حالاتهم اعتبارا منه بمؤهلاتهم والدرجات المقررة لها في حينه ، ولم يكن ثمة موجب لعدم إفادتهم منه لمجرد خضوعهم للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ باعتباره نظام وظيفي خاص استعار هذه الدرجات ذاتها وأبقاهم حتى تاريخ العمل به - لتعلق التسوية بأوضاع سابقة عليه أصلا وانعطافها بأثرها الى تاريخ التعيين - كما سبق إيضاحه - وأحكام محكمة النقض بعد ذلك وفيما عداه - تتجه الى ما اتجهت إليه الجمعية العمومية وأحكام المحكمة الإدارية العليا السالف الإشارة إليها - ومن ذلك حكم النقض فى الطعن

رقم ٦٦٤ لسنة ٥٠ق بجلسة ١٩٨٥/٤/٢١ الذي قرر أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ هو أساس ينظم شئون مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالقطاع العام ، بحيث تطبق عليهم أحكامه سواء أكثر سخاء أو أقل من تلك الواردة بتشريعات العاملين بالقطاع العام ، وأنه لا يجوز إهدار القانون الخاص بذريعة أعمال قاعدة عامة ، لما فى ذلك من منافاة صريحة للغرض الذي من أجله وضع القانون الخاص ، وهو ما من مقتضاه عدم جواز منح علاوة تشجيعية لهؤلاء – إذ لم يتضمنها القانون الخاص – مما مؤداه استبعاده لها على ما سبق إيراده تفصيلا فى فتاوى الجمعية العمومية فى هذه المسألة .

وغني عن البيان – أنه كما ورد فى حكم محكمة النقض المشار إليه -فإن ما تصدره لجنة شئون الإدارات القانونية فى هذا الخصوص لا يعدو أن يكون مجرد اقتراحات وآراء ليس لها صفة التشريع – ولا يمكن أن تعدل أحكام هذا القانون ، لأن ذلك لا يكون إلا بقانون ، وهو ما استظهرته اللجنة ذاتها فى هذا الخصوص ، إذ اتجهت على ما تقدم ذكره الى التوصية بتعديل القانون لإجازة منح العلاوة إن كان ثم مقتضى . (فتوى رقم ١٠٨٠/٤/٨٦ جلسة ١٩٩٠/١١/٧ الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع)

وقـد قضـى بـأن : تعيينهم فى المادة (١٢) وما بعدها كما نظمت المادتان ١٩ ، ٢٠ منه قواعد نقلهم وندبهم وعرضت المواد ١٢ ، ٢٢ ، ٢٣ للتحقيق معهم وتأديبهم وأبان جدول المرتبات المرافق له مرتباتهم وبدلاتهم والعلاوات المستحقة لهم ، وأن المشرع نظم الحقوق المالية من مرتبات وعلاوات وبدلات للعاملين بالإدارات القانونية قبل الجهات التي يعملون بها ، ومن ثم لا يجوز الرجوع الى أحكام قوانين العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام فيما نظمه القانون المشار إليه ، وإذ كان هذا القانون قد نظم العلاوات المستحقة لأعضاء الإدارات القانونية فأبان القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ هو الأساس في تنظيم شئون مديري وأعضاء الإدارات القانونية بحيث تنطبق عليهم أحكامه سواء كانت أكثر أو أقل سخاء من تلك الواردة بالتشريعات السارية بشأن العاملين بالحكومة أو بالقطاع العام ، ومن ثم لا يجوز كقاعدة عامة إهدار نصوص القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ باعتباره قانونا خاصا والرجوع الى أحكام القانون العام فى كل ما فات القانون الخاص من قواعد أو أغلفة من أحكام لما فى ذلك من مجافاة صريحة للغرض الذي من أجله وضع القانون الخاص والقول بغير ذلك مؤداه أن يجمع من تنطبق عليهم قوانين خاصة من العاملين بين ما تضمنته هذه القوانين من أحكام راعى فيها المشرع نوعية مؤهلاتهم وتخصصاتهم وطبيعة المهام المسندة إليهم وبين أحكام القوانين العامة التي تنطبق على سائر العاملين المدنيين بالدولة ومن ثم يتعين القول بعدم سريان أحكام القوانين العامة فيما تنص عليه أو تنظمه القوانين الخاصة من أحكام تتكامل فيما بينها على وجه مغاير لما تنظمه القوانين العامة من قواعد . ومن حيث أنه بالرجوع الى أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه يبين أنه نظم شئون أعضاء تلك الإدارات تنظيما شاملا إذ تناول أمور مقدارها وقواعد منحها فلا مساغ لاستعارة أنواع أخرى من العلاوات مما ورد فى نظام العاملين بالدولة أو بالقطاع العام شأن العلاوة التشجيعية ، فإن القرار الصادر بمنح عضو الإدارة القانونية علاوة تشجيعية استنادا الى المادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة إذ ينطوى على استدعاء نظام قانونى وتطبيقه فى غير مجاله فإنما يكون قرارا معيبا بعيب

بالغ من الجسامة حدا يصمه بمخالفة القانون مخالفة صارخة تهوى به الى درك الانعدام فيتجرد والحالة هذه من وصف القرار الإداري ويضحى مجرد عمل مادي غير منتج أثرا فى عالم القانون وليس من ريب فى أن قرارا هذا شأنه لا عاصم له من السحب مهما طال عليه الأمد ولا جناح على الإدارة إن هى قامت بسحبه دون تقيد بميعاد ردا للأمر الى نصابه القانوني السليم ، فالقول بأن منح العلاوة التشجيعية لهؤلاء لا يتعارض وأحكام قانون الإدارات - القانونية من حيث الاستقلال الذي أراد المشرع كفالته لهم فى مواجهة السلطة المختصة بجهات عملهم بحسبان أن تقدير كفايتهم منوط بإدارة التفتيش الفني بوزارة العدل ، فهذا القول مردود بأن السلطة المختصة متمثلة فى رئيس مجلس إدارة الهيئة أو الشركة لم تزل هى صاحبة الاختصاص فى التقدير بالنسبة الى العلاوة التشجيعية منحا أو منعا نزولا على ما خولها المشرع فى هذا المجال من سلطة تقديرية بيدها استعمالها أو الإمساك عنها دون معقب عليها ما لم يقم دليل على مشوبة تصرفها بإساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها طبقا للقواعد العامة وعلى مقتضى هذا النظر يكون القول بمنع العلاوة التشجيعية لهؤلاء الأعضاء مفضيا الى المساس بما ينبغي المشرع كفالته لهم من استقلال لما لوظائفهم من اتصال وثيق بالحفاظ على المال العام . (الطعن رقم ٣٨٢٢ لسنة ٤٠ق جلسة ١٩٩٩/١١/١٣) وبأنه " القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ هو الأساس فى تنظيم شئون مديري وأعضاء الإدارات القانونية بحيث تنطبق عليهم أحكامه سواء كانت أكثر أو أقل سخاء من تلك الواردة بالتشريعات السارية بشأن العاملين بالحكومة أو بالقطاع العام ، ومن ثم لا يجوز كقاعدة عامة إهدار نصوص القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ باعتباره قانونا خاصا والرجوع الى أحكام القانون العام فى كل ما فات القانون الخاص من قواعد أو أغلفة من أحكام لما فى ذلك من مجافاة صريحة للغرض الذي من أجله وضع القانون الخاص والقول بغير ذلك مؤداه أن يجمع من تنطبق عليهم قوانين خاصة من العاملين بين ما تضمنته هذه القوانين من أحكام راعى فيها المشرع مؤهلاتهم وتخصصاتهم وطبيعة المهام المسندة إليهم وبين أحكام القوانين العامة التي تنطبق على سائر العاملين المدنيين بالدولة ، ومن ثم يتعين القول بعدم سريان أحكام القوانين العامة فيما تنص عليه أو تنظمه القوانين الخاصة من أحكام تتكامل فيما بينها على وجه مغاير لما تنظمه القوانين العامة من قواعد . ومن حيث أنه بالرجوع الى أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه يبين أنه نظم شئون أعضاء تلك الإدارات تنظيما شاملا إذ تناول أمور تعينهم فى المادة (١٢) وما بعدها كما نظمت المادتان ١٩ ، ٢٠ منه قواعد نقلهم وندبهم وعرضت المواد ١٢ ، ٢٢ ، ٢٣ للتحقيق معهم وتأديبهم وأبان جدول المرتبات المرافق له مرتباتهم وبدلاتهم والعلاوات المستحقة لهم ، وأن المشرع نظم الحقوق المالية من مرتبات وعلاوات وبدلات للعاملين بالإدارات القانونية قبل الجهات التي يعملون بها ، ومن ثم لا يجوز الرجوع الى أحكام قوانين العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام فيما نظمه القانون المشار إليه وإذ كان هذا القانون قد نظم العلاوات المستحقة لأعضاء الإدارات القانونية فأبان مقدارها وقواعد منحها فلا مساغ لاستعارة أنواع أخرى من العلاوات مما ورد فى نظام العاملين بالدولة أو بالقطاع العام شأن العلاوة التشجيعية ، فإن القرار الصادر بمنح عضو الإدارة القانونية علاوة تشجيعية استنادا الى المادة (٥٢) من قانون نظم العاملين المدنيين بالدولة إذ ينطوي على استدعاء نظام قانوني وتطبيقه فى غير مجاله فإنما يكون قرارا معيبا بعيب

بالغ من الجسامة حدا يصمه بمخالفة القانون مخالفة صارخة تهوى به الى درك الانعدام فيتجرد والحالة هذه من وصف القرار الإداري ويضحى مجرد عمل مادي غير منتج أثرا فى عالم القانون وليس من ريب فى أن قرارا هذا شأنه لا عاصم له من السحب مهما طال عليه الأمد ولا جناح على الإدارة إن هى قامت بسحبه دون تقيد بميعاد ردا للأمر الى نصابه القانوني السليم ، فالقول بأن منح العلاوة التشجيعية لهؤلاء لا يتعارض وأحكام قانون الإدارات - القانونية من حيث الاستقلال الذي أراد المشرع كفالته لهم فى مواجهة السلطة المختصة بجهات عملهم بحسبان أن تقدير كفايتهم منوط بإدارة التفتيش الفني بوزارة العدل ، فهذا القول مردود بأن السلطة المختصة متمثلة فى رئيس مجلس إدارة الهيئة أو الشركة لم تزل هى صاحبة الاختصاص فى التقدير بالنسبة الى العلاوة التشجيعية منحا أو منعا نزولا على ما خولها المشرع فى هذا المجال من سلطة تقديرية بيدها استعمالها أو الإمساك عنها دون معقب عليها ما لم يقم دليل على مشوبة تصرفها بإساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها طبقا للقواعد العامة وعلى مقتضى هذا النظر يكون القول بمنع العلاوة التشجيعية لهؤلاء الأعضاء مفضيا الى المساس بما ينبغي المشع كفالته لهم من استقلال لما لوظائفهم من اتصال وثيق بالحفاظ على المال العام . (الطعنان رقما ٢٢٥٧ ، ٢٢٦٧ لسنة ٣٩ق ع جلسة ١٩٩٨/١١/٢١) وبأنه "القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها - قانون الإدارات القانونية هو الأساس فى تنظيم شئون مديري وأعضاء الإدارات القانونية - تنطبق أحكامه على هؤلاء الأعضاء سواء كانت أثر أو أقل سخاء من تلك الواردة بالتشريعات التي تنظم شئون العاملين المدنيين بالدولة والقطع العام - أساس ذلك أعمال القاعدة الأصولية التي تقضي بأن الخاص يقيد العام - أثر ذلك - عدم إفادة أعضاء الإدارات القانونية من أحكام العلاوة التشجيعية المنصوص عليها فى قانون العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام . (الطعن رقم ٢٨/٨٦٢ق جلسة ١٩٨٧/٣/٢٩) وبأنه "القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ - العلاوة التشجيعية المنصوص عليها فى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - عدم جواز منحها للعاملين بالإدارات القانونية - القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ هو الأساس فى تنظيم شئون مديري وأعضاء الإدارات القانونية - المشرع اشترط لمنح العلاوة التشجيعية خضوع العامل لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وهو لا ينسحب على أعضاء الإدارات القانونية - حكمة ذلك - استقلال أعضاء الإدارات القانونية . (الطعن رقم ٣٢١٢لسنة ٣٧ق جلسة ١٩٩٧/١٢/٦) وبأنه "نظم قانون الإدارات القانونية قواعد منح الحقوق المالية لمديري وأعضاء الإدارات القانونية من مرتبات وعلاوات وبدلات ، ومن ثم فلا يسوغ الرجوع الى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فيما نظمه القانون المشار إليه إذا كان هذا القانون قد نظم العلاوات المستحقة لأعضاء الإدارات القانونية بصدد قدرها وقواعد منحها فلا يجوز استعارة أنواع أخرى من المكافآت والعلاوات مما ورد فى نظم العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام شأن العلاوة التشجيعية (الطعن رقم ٣٦/٣١٦٧ق جلسة ١٩٩٦/١١/١٦)

الاتجـاه الثانى :

ذهب الاتجاه الثاني كما سبق القول الى جواز منح علاوة تشجيعية لأعضاء الإدارات القانونية .

.... وفي ظل هذا الاتجاه ذهبت الجمعية العمومية الى جواز منحهم العلاوة التشجيعية فذهبت الى أن :

تبين للجمعية لقسمى الفتوى والتشريع أن أمر مدى جواز منح أعضاء الإدارات القانونية علاوة تشجيعية سواء أثر الحصول على درجة علمية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى أو بسبب الامتياز وبذل جهد خاص و تحقيق اقتصاد فى النفقات أو رفع مستوى الأداء ى العمل هذا الأمر كان مثار بحث وموضعا للخلاف فى الرأى وجرى إفتاء الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع وقضاء المحكمة الإدارية العليا على ترجيح القول بعد أحقية أعضاء الإدارات القانونية العلاوة التشجيعية بصورتيها آنفتى البيان فقد انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع فى فتواها الصادرة بجلستها المنعقدة فى ٣٠ أبريل سنة ١٩٨٥ (ملف رقم ١٠٠٧/٤/٨٦) الى (عدم سريان قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ بمنح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات علمية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى على أعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة التابعة لها باعتبارهم من العاملين بكادرات خاصة) كما سبق للجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع أن انتهت بجلستها المنعقدة فى ٨ من يونية سنة ١٩٨٨ الى " عدم جواز منح مديري وأعضاء الإدارات القانونية بشركات القطاع العام العلاوة التشجيعية المنصوص عليها بالمادة (٥٠) من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ " ، وانتهت فى فتواها (ملف رقم ١٠٨٠/٤/٨٦) بتاريخ ١٩٨٧/٥/٥ وفتواها (ملف رقم ٢٢٤/٤/٨٦) بتاريخ ١٩٨٨/٧/٥ وفتواها (ملف رقم ١١٧٧/٤/٨٦) بتاريخ ١٩٩٠/١١/٧ الى (عدم جواز منح العلاوة المقررة بالمادة (٥٢) من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ الى أعضاء الإدارات القانونية) وانتهت المحكمة الإدارية العليا بجلستها المنعقدة فى ٢٩ مارس سنة ١٩٨٧ (الطعن رقم ٨٩٢ لسنة ٢٨ق) الى عدم جواز منح أعضاء الإدارات القانونية العلاوة التشجيعية المنصوص عليها بصدر المادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ، ثم انتهت بجلستها المنعقدة فى ٢٣ من نوفمبر سنة ١٩٩٦ (الطعن رقم ٥٦١ لسنة ٣٦ق) الى عدم جواز منح أعضاء الإدارات القانونية العلاوة التشجيعية المقررة بصدد المادة (٥٢) من نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ، واعتبرت المحكمة الإدارية العليا فى حكمها سالف البيان القرار الصادر بمنح هذه العلاوة الى هؤلاء قرارا معدوما لمخالفته للقانون مخالفة جسيمة تنحدر به الى درجة الانعدام ، بينما كانت الجمعية العمومية سبق لها أن انتهت بجلستها المنعقدة فى ١٣ من مارس سنة ١٩٩٦ (ملف رقم ٩٠٠/٣/٨٦) الى (أنه بالنسبة الى مدى جواز منح أعضاء الإدارات القانونية للعلاوات التشجيعية المقرة وفقا للتشريعات المنظمة لنظام العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام فقد ثار خلاف فى الرأى بشأنه وأن الخلف فى بيان مدى أحقية أعضاء الإدارات القانونية فى العلاوات التشجيعية والذي اقتضى العرض على الجمعية العمومية وبنظره أمام القضاء ليس من شأنه أن يصم القرار الصادر على نقيض ما جرى عليه الرأى من عدم جواز منح هذه العلاوة بعيب المخالفة الجسيمة التي تهوى بالقرار الى الانعدام ، واعتمد اتجاه الجمعية

العمومية والمحكمة الإدارية العليا سالف الذكر على عدة حجج سردتها الجمعية العمومية فى فتواها الصادرة بجلستها المنعقدة فى ٧ من نوفمبر سنة ١٩٩٧ بقولها أن المشرع تحقيقا منه لاستقلال أعضاء الإدارات القانونية بالهيئات العامة وشركات القطاع العام وضمانا لحيدتهم فى أداء أعمالهم وضع تنظيما قانونيا خاصا يحدد المعاملة الوظيفية لهذه الفئة من العاملين كما خصهم بجدول مستقل للأجور والمرتبات ومسميات وظائفهم والغرض من تقرير هذا النظام ولم يجز الرجوع الى أحكام العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام فى المسائل التي لم يتناولها بالتنظيم فيما لا يتعارض مع طبيعة نظامهم الوظيفي المستقل ، ويبين من استقراء أحكام هذا النظام الوظيفي أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ قد حدد المعاملة المالية لشاغلي الوظائف القانونية من مرتبات وعلاوات بجدول مستقل ونظم استحقاقهم بدلات التفرغ بحكم خاص وناط تقدير كفايتهم بجهة مستقلة عن السلطات الرئاسية للجهات التي يعملون بها ، وذلك تحقيقا للغاية من تقرير هذا النظام الخاص ، ومن ثم يعتبر هذا القانون هو الأساس في تحديد معاملاتهم المالية بحيث ينطبق عليهم أحكامه سواء كانت أقل أو أكثر سخاء من تلك الواردة بالتشريعات المنظمة لأوضاع العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام ولا يجوز كقاعدة عامة إهدار أحكام هذا النظام الخاص للغرض الذي من أجله وضع القانون الخاص وأعمالا لأحكام قانون قصد المشرع استبعاد تطبيق أحكامه على هذه الفئة من العاملين .
وترتيبا على ما تقدم ولما كان الثابت أن العلاوات التشجيعية المقررة بحكم المادة (٥٠) من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ هى أثر من آثار تقدير الكفاية الذي يخضع لرقابة وتقدير السلطات الراسية في الجهات المخاطبة بأحكام هذا القانون والذي حرص المشرع على استبعادها بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارات القانونية ، ومن ثم فإنه يتعين استبعاد تطبيق أحكام هذه العلاوة على هذه الفئة من العاملين ولا يسوغ القول بأن المادة ٢٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ قد أجازت الرجوع الى أحكام التشريعات السارية في شأن العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام فيما لم يرد به نص خاص ذلك أن تطبيق هذه التشريعات على العاملين بنظام وظيفي خاص لا يتم بصورة تلقائية بل لابد أن يكون هذا التطبيق متفقا والنصوص القانونية التي تنظم تلك النظم الخاصة وطبيعة الوظائف التي يحكمها والغاية من تقرير النظام الخاص وهو ما لم يتحقق فى الحالة المعروضة إذ أن الثابت وفقا لما تقدم أن هناك تعارضا بين تحقيق استقلال أعضاء الإدارات القانونية من ناحية وبين حصولهم على العلاوة التشجيعية المقرة وفقا لأحكام هذه التشريعات من ناحية أخرى " - تبين للجمعية العمومية بعد استعراضها سابق إفتائها وما جرى عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا فى هذا الموضوع الذي ثار حوله الخلاف فى الرأى على نحو اقتضى عرضه على الجمعية العمومية تبينت الجمعية العمومية أن المشرع فى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية في إفصاح جهير واضح العبارة وقاطع الدلالة قضى في المادة (٢٤) من قانون الإدارات القانونية المشار إليه بوجوب اللجوء فيما لم ينظمه هذا القانون من شئون أعضاء الإدارات القانونية الى الأحكام السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام على حسب الأحوال وكذا اللوائح والنظم المعمول بها في الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية مما لا مناص معه من الانصياع لما قضى به المشرع على هذا النحو وعدم جواز الانقطاع بصفة مطلقة فى شئون أعضاء

الإدارات القانونية بمقولة أنه لأعضاء الإدارات القانونية قانونهم الخاص الذي يسري وحده عليهم دون غيره لما فى هذا القول من تعارض مع حكم المادة ٢٤ من قانون الإدارات القانونية آنف البيان وتعطيل لتطبيقه - تبينت الجمعية العمومية أنه سبق للمحكمة الإدارية العليا أن انتهت بجلستها المنعقدة فى ٢ مارس سنة ١٩٨٦ . (الطعن رقم ٢٧٢٠ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٩٧/٥/٢١)

وقــد أفتــى بــأن : أن أحكام التحقيق ونظام تأديب أعضاء الإدارات القانونية تطبق في شأنها القواعد الواردة فى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ (المادتان ٢٢ ، ٢٣) وفيما لم يرد بشأنه نص فى هذا القانون يعمل بأحكام التشريعات السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام على حسب الأحوال وكذلك بالقواعد والنظم المعمول بها فى الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية وذلك بالتطبيق لنص المادة ٢٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ في شأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات والوحدات التابعة لها " ، وتبينت الجمعية العمومية كذلك أنه سبق لها أن انتهت بجلستها المنعقدة في ١٩٨٧/١/٧ (ملف رقم ٣٥٨/٦/٨٦) الى أن " القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه قد جاء خاليا من بيان الإجراءات التي تتبع في حالة التعيين من الخارج وإذ أحال هذا القانون في المادة ٢٤ منه الى أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما لم يرد به نص ، وكان هذا القانون الأخير قد استلزم الإعلان عن الوظائف الخالية وناط بالسلطة المختصة تحديد الوظائف التي تشغل عن طريق الامتحان وتلك التي تشغل بدون امتحان ، ومن ثم فإنه يتعين اتباع الإجراءات المحددة بالقانون المحال إليه عند شغل الوظائف الخالية وإرجاء الامتحان في الأحوال المقررة " ، ثم انتهت بجلستيها المنعقدتين في ١٩٩٥/١٠/٤وفي ١٩٩٦/٣/٢٠ (ملف رقم ٨٩٨/٣/٨٦) الى أن حكم المادة ٢٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه الذي يقضي باحتفاظ العامل بأجره السابق في وظيفته متى كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها العامل ولا يتجاوزه يسري على أعضاء الإدارات القانونية باعتباره مكملا للأحكام التي تضمنها القانون المنظم لشئونهم الوظيفية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ - لاحظت الجمعية العمومية أنها قد ولت جهة النظر لشريعة العامة فيما يتعلق ببعض شئون أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وأعضاء هيئة الشرطة وأعضاء مجلس الدولة والهيئات القضائية رغما عن أنه لكل من هؤلاء قانونا خاصا ونظاما مستقلا وكادرا خاصا بما يضمه من مزايا وامتيازات ونسق قانوني متميز وقد أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ١٩٨٤/١/١٨(ملف رقم ٢٧٠/٦/٨٦) بسريان أحكام المادة ٧٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة والمتعلقة بأحقية العاملة في أجازة رعاية الطفل على العاملات المخاطبات بأحكام قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ (ملف رقم ٢٧٠/٦/٨٦) كما انتهت الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة في ١٩٨٥/٤/٣ (ملف رقم ٢٨٦/٦/٨٦) الى سريان الفقرة الثانية من المادة ٦٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة والتي تنص على أنه " ويجوز تشغيل العامل فى هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياما عوضا عنها " ، على هيئة الشرطة (ملف رقم ٢٨٦/٦/٨٦) ، وأفتت الجمعية العمومية أيضا بجلستها المنعقدة في ١٩٨٦/٦/٢٥ (ملف رقم ٣٤٠/٦/٨٦) بأحقية أعضاء الهيئات القضائية وهيئة الشرطة وهيئة التدريس بالجامعات فى صرف مقابل رصيد أجازاتهم الاعتيادية وفقا لحكم المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة والتي لم يرد بقوانين هذه

الجهات ما يمثل حكمها أو يناقضه ، ثم أكدت على ذلك بجلستها المنعقدة في ٢ من أكتوبر سنة ١٩٩٦ (ملف رقم ٥٠٤/٤/٨٦) فيما انتهت إليه من أن الأجر الذي يتخذ أساسا لصرف مقابل رصيد الأجازات الاعتيادية لأعضاء الهيئات القضائية عند إحالتهم الى المعاش لبلوغهم السن القانونية هو الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة تأسيسا على أن نص المادة ٦٥ من القانون سالف الذكر قد ورد واضح العبارة وقاطع الدلالة فى أن مقابل رصيد الأجازات الاعتيادية الذي يصرف للعامل لدى بلوغه السن القانونية هو الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة ، وأوردت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع فى فتواها ملف رقم (١١٨٦/٤/٨٦) الصادرة بجلسة ١٩٩٦/١/١٧ قولها " ومن حيث أن إفتاء الجمعية العمومية لقسمى لفتوى والتشريع قد استقر على سريان أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بوصفه الشريعة العامة فى مجال التوظف على المعاملين بكادرات خاصة فيما لم تتناوله تلك الكادرات من مسائل بالتنظيم طالما أنها لا تتعارض مع أحكام تلك الكادرات أو طبيعة الوظائف التي تحكمها أو كان التنظيم الذي أورده الكادر الخاص لا يحول دون تطبيق تلك الأحكام التي تضمنها القانون العام والتي لا مثيل لها بالكادر الخاص على المعاملين به .... ولما كان الثابت مما تقدم أن قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ قد جاء خلوا من نص مماثل لحكم المادة ٤١ مكررا من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الذي استحدث في تاريخ لاحق على العمل بأحكامه بمقتضى القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وأن هذا الحكم لا يتعارض وأحكام قانون مجلس الدولة ، ومن ثم يتعين تطبيق حكم المادة ٤١ مكررا المشار إليه على السادة أعضاء مجلس الدولة ومن تتوافر في شأنهم استحقاق العلاوة الإضافية المقررة به ، وانتهت الجمعية العمومية أيضا بجلستها المنعقدة في ٣ من نوفمبر سنة ١٩٩٣ (ملف رقم ٨٨٦/٣/٨٦) الى تطبيق المادة ٢٨ من قانون نظام العاملين المدنيين المشار إليه والتي تنص على أنه " يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها يستحق العامل الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتبارا من هذا التاريخ ..." ، على بعض السادة مستشاري مجلس الدولة عند ترقيتهم الى وظيفة مجلس الدولة ، واستعرضت الجمعية العمومية فتواها (ملف رقم ٢٤٧/٢/٨٦) وفتواها (ملف رقم ٢٤٧/٢/٨٦) الصادرتين بجلسة ١٩٩٥/٣/٢٢ وتبين لها أن سبق لها بحث العلاقة بين الخاص والعام من القوانين وأوردت في هذا الشأن قولها أن " فكرة النظام المتكامل الذي يمنع من تطبيق أحكام نظام عام من خارجه لما يتعرض له من أحكام فرعية لا تصدق إلا في حالة العلاقة بين القانون اللاحق والقانون السابق إذ يفيد في هذه الحالة نسخا كليا ضمنيا للقانون السابق ، أما بالنسبة الى العلاقة بين الخاص والعام من القوانين فإنها علاقة تقوم بين نظامين قائمين معا والتنظيم الخاص يورد ما يناسب الخصوص من أحكام تاركا غيرها محكوما بالتنظيمات العامة والقول بغير ذلك يقطع تماما أية إمكانية لتطبيق أحكام قوانين العاملين على أى من النظم الخاصة بالقضاء أو الجامعات أو الجيش أو الشرطة أو السلك الدبلوماسي" - ومن ذلك كله يبين أن المشرع لم يختص أعضاء الإدارات القانونية بجدول مالى مستقل بما يجعلهم من ذوي الكادرات الخاصة على النحو الذي يحول دون استفادتهم من العلاوة التشجيعية المقررة لغيرهم من العاملين بالجهات التي يعملون بها وقد قضت المادة (١) من القانون رقم ١ لسنة ١٩٨٦ المشار إليه بأن يستبدل الجدول

المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والجدول المرافق بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالقطاع العام على حسب الأحوال بالجدول المرافق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه ، وفضلا على ذلك حسبما نطقت به الأعمال التحضيرية للقانون رقم ١ لسنة ١٩٨٦ المشار إليه مما ثبت بمضبطة الجلسة العشرين لمجلس الشعب المعقودة في ١٤ من يناير سنة ١٩٨٦ أن ثمة مفارقات فى التطبيق بأن وقع ظلم على محامي الإدارات القانونية بالهيئات وشركات القطاع العام وهم المنوط بهم أصلا حماية المال العام وتحقيق العدالة بين العاملين بهذه الشركات والهيئات فكان لا يمكن ولا يعقل أن المنوط بهم تحقيق العدل والعدالة بين العاملين وحماية المال العام أن يشعر أن ظلما وقع عليه وأن أقرانه في الهيئة سبقوه في الدرجات والترقيات ولمرتبات والعلاوات ... وأن الهدف أساسا هو المساواة الكاملة بين العاملين في الإدارات القانونية وزملائهم العاملين في نفس الموقع الذي يخضعون لقوانين القطاع العام ولهيئات العام ، وإذا كان قصد المشرع حسبما يبين مما سلف في معاملة أعضاء الإدارات القانونية هو تحقيق المساواة بينهم وبين العاملين بالجهات المنشأة بها الإدارات القانونية باعتبار هؤلاء من العاملين بهذه الجهات ، فمن ثم يكون القول بمنح العلاوة التشجيعية بصورتيها آنفتى البيان الى أعضاء الإدارات القانونية متى توافرت في شأنهم شروط منحها فيه تحقيق لقصد المشرع فضلا عن أنه تطبيق يصرح ما فرضه المشرع بالمادة ٢٤ من قانون الإدارات القانونية المشار إليه ، ويتماشى والنهج الذي سار عليه إفتاء الجمعية بشأن اللجوء الى أحكام الشريعة العامة فيما لم يرد بشأنه نص في القوانين الخاصة ويتفق الكيل الذي كيل به لغير أفراد هذه الطائفة من ذوي النظم والكادرات الخاصة في المسائل التي لم تنظمها قوانينهم الخاصة ولا محاجة فى ذلك بالقول بتعارض منح هذه العلاوة التشجيعية وأحكام قانون الإدارات القانونية المشار إليه من حيث الاستقلال الذي أراد المشرع كفالته لأعضاء الإدارات القانونية فى مواجهة السلطة المختصة بالجهات التي يعملون بها إذ الأساس في منح هذه العلاوة بصورتيها آنفتى البيان هو تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز والحصول على مؤهل علمي أعلى من الدرجة الجامعية الأولى يكون متصلا بعمل الوظيفة ويرجع في تقدير ذلك الى لجنة شئون العاملين ، ولما كانت كفاية أعضاء الإدارات القانونية تقدر بعدة مراتب فى ذروتها مرتبة ممتاز وهى التي تلزم لمنح العلاوة التشجيعية وأن تقدير كفاية هؤلاء يتم بمعول عن السلطة المختصة إذ تقوم به إدارة التفتيش الفني بوزارة العدل المشكلة بموجب المادة (٩) من قانون الإدارات القانونية المشار إليه ، كما وأنه يقوم مقام لجنة شئون العاملين بالنسبة لأعضاء الإدارات القانونية لجنة شئون مديري وأعضاء الإدارات القانونية المنصوص عليها بالمادة ١٧ من قانون الإدارات القانونية المنصوص عليها بالمادة ١٧ من قانون الإدارات القانونية المشار إليه وهذه اللجنة مستقلة في تشكيلها وقراراتها عن السلطة المختصة بالجهة الإدارية المنشأة بها الإدارات القانونية وستكون هذه اللجنة هى المنوط بها إبداء الرأى كما هو الحال بالنسبة للجنة شئون العاملين بالنسبة للعاملين من غير أعضاء الإدارات القانونية بالجهة الإدارية فيما يتعلق بمدى اتصال المؤهل الأعلى بعمل الوظيفة التي يشغلها عضو الإدارة القانونية الذي يحصل على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى أثناء الخدمة ، ومن ثم لا يتعارض القول بجواز منح هؤلاء العلاوة

التشجيعية المقررة للعاملين بالجهات المنشأة بها الإدارات القانونية مع أحكام قانون الإدارات القانونية المشار إليه أو الاستقلال الذي أراد المشرع كفالته لهؤلاء - مؤدى ذلك - جواز منح أعضاء الإدارات القانونية العلاوة التشجيعية . (فتوى رقم ٧٢٢ بتاريخ١٩٩٧/٦/٢٨ ملف رقم ١٣٥٣/٤/٨٦)

أحقية أعضاء الإدارات القانونية باتحاد الإذاعة والتليفزيون علاوة تشجيعية شريطة حصوله على مرتبة ممتاز ، وقد أفتى بأن : منح أعضاء الإدارات القانونية العلاوة التشجيعية منوط بالحصول على مرتبة ممتاز وذلك تأسيسا على أن المشرع استهدف من وراء القانون رقم (١) لسنة ١٩٨٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية عدم تمييز العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام على أعضاء الإدارات القانونية وتحقيق المساواة بين الجميع وكذلك عدم تمييز أعضاء الإدارات القانونية عن غيرهم من العاملين بهذه الجهات كي يتم التعامل مع الجميع فى الجهة الواحدة وفق معيار العدالة والمساواة ، وأن منح أعضاء الإدارات القانونية العلاوة التشجيعية بجد سنده في أحكام المادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي اشترط لمنح تلك العلاوة أن تكون كفاية العامل قد حددت بمرتبة ممتاز عن العاملين الأخيرين ، ولما كانت كفاية أعضاء الإدارات القانونية تقدر بعدة مراتب فى ذروتها مرتبة ممتاز طبقا للمادة (١٠) من قانون الإدارات القانونية ، ومن ثم فإنه يتعين لمنحهم العلاوة التشجيعية الحصول على مرتبة ممتاز التي استلزمها القانون المقرر لتلك العلاوة ، ولا يجوز مخالفة ذلك والقول بالاكتفاء بمرتبة جيد بركيزة من أنها أعلى المراتب التي تقدر بها كفاية أعضاء الإدارات القانونية وأنها تعادل مرتبة ممتاز وفقا لما أوصت به لجنة شئون الإدارات القانونية ، إذ أن ذلك أمر لا تملكه اللجنة المشار إليها وينطوي على افتئات على إرادة المشرع وتعديل لأحكام القانون .

لائحة شئون العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون تشترط في المادة (٥١) منها لمنح العلاوة التشجيعية أن تكون كفاية العامل قد حددت بتقدير ممتاز في العاملين الأخيرين وهو ذات الشرط الوارد بالمادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ومن ثم فإنه يلزم لمنح هذه العلاوة لأعضاء الإدارة القانونية باتحاد الإذاعة والتليفزيون تقدير كفايتهم بمرتبة ممتاز . (فتوى ٨٨ بتاريخ ٢٠٠٢/٢/٢ ملف رقم ١٤٤٢/٤/٨٦)

استحقاق العامل المحبوس تنفيذا لحكم جنائي نهائي للعلاوات التي حل موعدها أثناء الحبس طالما أن العلاقة الوظيفية مادامت قائمة ، وقد قضى بأن : المواد ٤١ ، ٨٤ من قانون نظام العاملين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - أن المستقر عليه أن علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ولا مجال فى استفادة العامل من المزايا الوظيفية المقررة للقياس أو الاجتهاد في التفسير أمام نصوص صريحة ، فإن المشرع لم يربط بين استحقاق العلاوة وبين مباشرة العمل فعلا ، ومن ثم فلا يجوز الاجتهاد في استحداث شرط أداء العمل فعلا لاستحقاق العلاوة عن استيفاء شروط استحقاقها طالما خلت النصوص من مثل هذا الشرط إذ يمثل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة دستور الوظيفة العامة الذي يحكم علاقة الموظف بالدولة ولا يتأتى سلب حق من حقوقه أو إسقاطه أو إلزامه بواجب إلا على مقتضى نصوصه الصريحة ، ولى هذا الأساس يضحى القول بعدم

أحقية العاملين الذين تم حبسهم تنفيذا لحكم جنائي نهائي في العلاوات الدورية التي حل موعدها أثناء حبسهم هو حرمات من العلاوة في غير الأحوال المحددة قانونا ، بل هو بمثابة الجزاء التأديبي وممن لا يملك توقيعه ، والأثل فيما تقدم كله أنه طالما أن العلاقة الوظيفية مازالت قائمة فلا مفر ولا محيص من ترتيب آثارها والمحال مقتضاها فلا تنتزع مدد منها أو يتهاوى الحق فيها إلا أن يقضي بذلك نص صريح فى القانون . (الطعن رقم ٥٢٢ لسنة ٤٠ق ع جلسة ١٩٩٨/١١/٢٨)

مدى جواز حصول المحافظين على علاوة اجتماعية إضافية :

أن المشرع في القانونين رقمى ١١٨ لسنة ١٩٨١ و١١٣ لسنة ١٩٨٢ منح علاوة اجتماعية وعلاوة اجتماعية إضافية للفئات المحددة حصرا في المادة الأولى من القانونين سالفى الذكر وهم العاملون بالدولة أو بوحدات الإدارة المحلية أو بالهيئات العامة أو العاملون بالقطاع العان أو الذين تنظم شئون توظفهم قوانين خاصة ولم يفسح المشرع مجالا لإضافة فئات أخرى الى تلك الفئات ولا معيارا لقياس فئة من العاملين على من عددتهم المادة الأولى حصرا في كل من القانونين - منصب المحافظ يعد من المناصب السياسية حسبما استقر عليه الفقه الدستوري وسابق إفتاء الجمعية العمومية بجلسة ١٩٨٥/٢/٢٠ ملف رقم ٩٩٧/٤/٨٦ ويؤكد ذلك أن تعيين المحافظين وإعفاءهم من مناصبهم حسبما ورد بالمادة ٢٥ من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بشأن نظام الحكم المحلي المعدل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٨١ يتم بقرار من رئيس الجمهورية مع عدم التقيد بالأحكام الواردة في هذا الشأن بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة من حيث المؤهل وسن التعيين ويعتبر المحافظون مستقيلون بحكم القانون بانتهاء رئاسة رئيس الجمهورية الذي عينهم ولا يتقيدون ببلوغ سن المعاش ويعاملون من حيث المرتب والمعاش معاملة الوزراء أعضاء مجلس الوزراء ولما كان الوزراء لا يخضعون منذ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة إذ قضت المادة ١٣١ منه بعدم سريان أحكامه على الوزراء ولم يرد في قوانين العاملين بعد ذلك ما يغير من ذلك ويقضي بخضوعهم لأحكام نظم قوانين العاملين المدنيين بالدولة ، لذلك فإن المحافظين شأنهم شأن الوزراء يخضعون لنظام خاص بنظم شئونهم الوظيفية يصطبغ سياسة ، ومن ثم فإن المحافظ لا يعد من عداد العاملين المدنيين في الدولة أو ممن تنظم شئون توظفهم قوانين خاصة بحسبان أن منصب المحافظ لا يخضع لقانون خاص معين بالذات لخضوعه لنظام وظيفي يعد خروجا عن النظام الوظيفي المألوف الخاضع له العاملين المدنيين بالدولة أو الذين تنظم شئون توظفهم قوانين خاصة - لما كان القانونين رقمى ١١٨ لسنة ١٩٨١ و١١٣ لسنة ١٩٨٢ المشار إليهما قد قصرا نطاق تطبيقيهما على العاملين المدنيين بالدولة أو العاملون بالقطاع العام أو العاملون الذين تنظم شئون توظفهم قوانين خاصة ، ومن ثم فإن المحافظين يعدون من غير المخاطبين بأحكام القانونين المشار إليهما بما لا يجوز معه منحهم العلاوتين المقررتين بمقتضاها - مؤدى ذلك - عدم أحقية المحافظين في العلاوة الاجتماعية والعلاوة الاجتماعية الإضافية المقررة بالقانونين رقمى ١١٨ لسنة ١٩٨١ و١١٣ لسنة ١٩٨٢ . (فتوى رقم ٧٧٣ بتاريخ ١٩٩٧/٧/١٦ ملف رقم ١٣٥١/٤/٨٦)

سلطة رئيس مجلس الإدارة في وضع ضوابط إضافية لمنح العلاوة التشجيعية للعاملين بهيئة سكك حديد مصر : المادة ٣٩ من لائحة العاملين بالهيئة الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات رقم ١٧ لسنة ١٩٨٢ أن المشرع أجاز لرئيس مجلس إدارة الهيئة منح العاملين بها علاوة تشجيعية بمقدار

العلاوة الدورية المقررة دون التقيد بنهاية ربط الدرجة واشترط في منحها ضرورة توافر عدة شروط يتعلق بعضها بحالة العامل بأن تكون كفاية بممتاز عن العامين الأخيرين وأن يكون بذل جهدا خاصا أو حقق اقتصادا في النفقات أو رفعا لمستوى الأداء ويتعلق بعضها الآخر بميعاد استحقاق هذه العلاوة فلا تمنح أكثر من مرة كل سنتين أيان يكون قد انقضت على منح العامل العلاوة السابقة سنتين على الأقل وذلك حتى يمكن إعطاء الفرصة لجهة الإدارة في منح أكبر من العاملين الذين تتوافر فيهم شروط استحقاقها وذلك بالإضافة الى سائر الشروط الأخرى المتطلبة قانونا لمنح العلاوة المذكورة ، وقد أجازت المادة ٥٢ من قانون العاملين المدنين بالدولة ٤٧ لسنة ١٩٧٨ للجهة الإدارية وضع الضوابط الموضوعية لمنح العلاوة التشجيعية وهذا المعنى المقرر بالمادة ٣٩ من لائحة الهيئة بشرط أن تكون تلك الضوابط متسمة بالعمومية والتجريد وتهدف الى تحقيق الصالح العام والعاملين بالمرفق ومؤدى ذلك صدور قرار رئيس مجلس الإدارة بالضوابط المقررة لمنح العلاوة التشجيعية لأحد الأعوام مستبعدا العاملين الذين حصلوا على علاوات تشجيعية في أعوام سابقة لهذا العام حتى تتاح الفرصة للعاملين الممتازين الذين لم تسمح النسبة منحهم هذه العلاوة فإن هذا الضابط من الضوابط الموضوعية التي تتسم بالعمومية والتجريد وتهدف الى تحقيق مصلحة العاملين بالمرفق وحتى تتحقق الغاية من العلاوة التشجيعية وهى إثابة العامل المجد الذي لم تسمح النسبة بمنحه هذه العلاوة في الدفعات السابقة . (الطعن رقم ٢٨٣٩ لسنة ٤٠ق ع جلسة ١٩٩٩/١/٢٣)

<u>علاوة تشجيعية للعاملين ببنك الاستثمار القومي (رؤساء القطاعات) :</u>

أن المشرع بمقتضى قانون إنشاء بنك الاستثمار رقم ١١٩ لسنة ١٩٨٠ ناط بمجلس إدارة البنك وضع اللائحة المتعلقة بنظام العاملين ومرتباتهم ومكافآتهم ومزاياهم وبدلاتهم دون التقيد في ذلك بقوانين العاملين في الحكومة أو القطاع العام وعلى أن تصدر هذه اللائحة بقرار من رئيس الجمهورية وأنه نفاذا لذلك صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٩ لسنة ١٩٨١ والذي قضى بسريان لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة (الصادرة بالقرار رقم ١٥٤ لسنة ١٩٨٠) على العاملين بالبنك وبأن يكون لنائب رئيس مجلس إدارة البنك سلطات واختصاصات نائب رئيس الهيئة العامة للاستثمار الواردة في اللائحة المذكورة - استعراض الجمعية العمومية نص المادة ٢١ من اللائحة سالف البيان فتبين لها أنه تضمن حكمين أولهما خاص بالعاملين من غير ذوي الربط الثابت أو الإدارات التابعة لنائب رئيس مجلس إدارة البنك حيث يجوز منحهم العلاوة التشجيعية بفئة العلاوة الدورية ولو تجاوزوا بذلك نهاية ربط الوظيفة التي يشغلونها متى توافرت في شأنهم الشروط الواردة في المادة المشار إليها ، وثانيهما خاص برؤساء القطاعات والإدارات التابعة لنائب رئيس مجلس الإدارة حيث يكون منحهم العلاوة التشجيعية رهين بما يقدره نائب رئيس مجلس الإدارة في هذا الشأن - من الجلى أن التقدير في هذه الحالة بالنسبة لذوي الربط الثابت من رؤساء القطاعات بالبنك ينصرف الى منح العلاوة والى فئتها بحسبان أن هؤلاء لا يستحقون علاوة دورية يمكن الربط بينها وبين العلاوة التشجيعية ، ولنائب رئيس مجس الإدارة أن يضع من القواعد العامة المجردة ما يضبط سلطته التقديرية في هذا الشأن - لاحظت الجمعية العمومية أن حصول ذوي الربط الثابت في الحالة المعروضة على العلاوة التشجيعية إنما يجد سنده من النص

الخاص الوارد في شأنهم في لائحة توظفهم حيث لا محل في هذه الحالة للرجوع الى القواعد العامة الواردة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وما صدر من لإفتاء في شأنها بالنسبة لذوي الربط الثابت الخاضعين لأحكام القانون سالف الذكر طالما كان هناك نص خاص يسري في شأنهم ورد في لائحة توظفهم حسبما سلف البيان - مؤدى ذلك - ١) جواز منح العلاوة التشجيعية لرؤساء القطاعات ببنك الاستثمار القومي ، ٢) تكون العلاوة الممنوحة حسبما يقدره نائب رئيس مجلس إدارة البنك وله أن يضع من القواعد العامة المجردة ما يضبط سلطة التقديرية في هذا الشأن . (فتوى رقم ١١١١ بتاريخ ١٩٩٧/١٠/١٤ ملف رقم ١٣٦٥/٤/٨٦)

<u>العــلاوة الخــاصــة :</u>

(أ) علاوة القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ :

عدم أحقية العامل المعروضة حالته في الزيادة المنصوص عليها بالمادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ إلا عند بلوغه أجره الأساسي مجردا الربط الثابت تأييدا لسابق إفتاء الجمعية العمومية .

وقــد أفتــى بــأن : استعرضت الجمعية العمومية فتواها (ملف رقم ١٣٦٠/٤/٨٦) بجلسة ١٩٩٨/١/٧ محل طلب الرأى الماثل والتي انتهت الى عدم أحقية العامل في الزيادة المنصوص عليها بالمادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ في الحالة المعروضة إلا عند بلوغ أجرة الأساسي مجردا الربط الثابت والتي شيدتها الجمعية العمومية على أسباب حاصلها أن القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ يمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة وبتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ينص في المادة الأولى على أن " يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة ١٠% من الأجر الأساسي لكل منهم في ١٩٩٤/٦/٣٠ أو في تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ ولا تعتبر هذه العلاوة جزءا من الأجر الأساسي للعامل ولا تخضع لأية ضرائب أو رسوم ويصدر وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه العلاوة الخاصة " ، وفى المادة الرابعة على أن " تضم العلاوة الخاصة المقررة بهذا القانون الى الأجور الأساسية للخاضعين لأحكامه اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٩٤ ولو تجاوز بها العامل نهاية ربط الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لوظيفته أو منصبه ولا يترتب على الضم حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية أو علاوات الترقية طبقا للأحكام المنظمة لها في القوانين أو اللوائح وذلك بافتراض عدم ضم هذه العلاوة ولا تخضع العلاوة المضمومة لأية ضرائب أو رسوم ويعامل بذات المعاملة بهذه المادة من يتعين اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٩٤ " ، وفي المادة السادسة على أن " يمنح شاغلي الوظائف ذات الربط الثابت وذوو المناصب العامة زيادة سنوية مقدار مائة وعشرون جنيها وذلك اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٩٤ وبما لا يجاوز خمس زيادات " ، وفي المادة السابعة على أن " مع عدم الإخلال بأية قاعدة قانونية أفضل يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها وفقا لما هو مبين بجدول الوظائف والأجور المعامل به ويستمر في استحقاق العلاوات الدورية لدرجة وظيفته بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية لدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة وظيفته على أن يمنح في الحالة الأخيرة الزيادة المقررة لذوي الربط الثابت المنصوص عليها في المادة

السابقة اعتبارا من أول يوليو التالي لانقضاء سنة على بلوغ مرتبه هذا الربط " ، وأن مفاد تلك النصوص أن المشرع قرر منح شاغلي الوظائف ذات الربط الثابت وذوي المناصب العامة وكذلك من بلغت مرتباتهم الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة الوظيفة التي يشغلونها زيادة سنوية مقدارها مائة وعشرون جنيها وبما لا يجاوز خمس زيادات وأنه غاير في تحديد تاريخ استحقاق هذه الزيادة ما بين شاغلي الوظائف ذات الربط الثابت وذوي المناصب العامة فجعل استحقاق هؤلاء لهذه الزيادة اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٩٤ وبين من بلغت مرتباتهم الربط الثابت وليسوا شاغلين لوظائف ذات ربط ثابت فجعل استحقاقهم لهذه الزيادة اعتبارا من أول يوليو التالي لانقضاء سنة على بلوغ المرتب هذا الربط وأن المشرع في المادة السابعة من القانون المشار إليه قد أفصح صراحة عن استمرار استحقاق العامل للعلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها وفقا لما هو مبين بجدول الوظائف والأجور المعامل به وبما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة وظيفته على أنه في هذه الحالة الأخيرة يمنح الزيادة المقررة لذوي الربط الثابت المنصوص عليها في المادة السادسة سالفة البيان اعتبارا من أول يوليو التالي لانقضاء سنة على بلوغ مرتبه هذا الربط ، ومن ثم فإن مناط استحقاق الزيادة المشار إليها أن يصل مرتب العامل بالعلاوات الدورية المقررة الى الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة وظيفته التي يشغلها وذلك دون حساب العلاوات الخاصة التي ضمت الى المرتب نزولا على الحكم الخاص الوارد بالمادة السابعة من القانون المذكور وعلى القاعدة التي انتهجها المشرع في جميع القوانين المتعاقبة بشأن منح العلاوات الخاصة بدءا بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ وانتهاءً بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٥ والتي مؤداها ألا يترتب على ضم العلاوات الخاصة للمرتب حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية أو علاوة الترقية وذلك بالنص الصريح على مراعاة افتراض عدم ضم هذه العلاوات عند النظر في منح العامل العلاوات المشار إليها طبقا للأحكام القانونية المنظمة لها . وتدارست الجمعية العمومية ما جاء بكتاب طلب إعادة العرض من أسانيد ومعطيات وتبين لها أنها كانت تحت نظرها عند إبداء الرأى في الموضوع بناء على طلب الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وأنه لم يطرأ من الموجبات ولم يجد من الأوضاع القانونية ما يحدو بالجمعية العمومية الى العدول عن وجه الرأى الذي خلصت إليه فى فتواها سالفة البيان . (فتوى رقم ٦٣٩ بتاريخ ٢٠٠٠/١١/٢٢ ملف رقم ١٣٦٠/٤/٨٦)

(ب) لا يجوز حساب العلاوات الخاصة مرتين بالنسبة للمدرس المساعد :

استظهرت الجمعية العمومية حسبما تواتر عليه إفتاؤها وجرى عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا أن وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومنها جامعة الأزهر تبدأ بوظيفة مدرس التي يشترط لشغلها الحصول على درجة الدكتوراه ثم تليها وظيفتا أستاذ مساعد فأستاذ وقد اعتبار كل في قانونى تنظيم الجامعات وشئون الأزهر المشار إليهما وظيفة مدرس هى بداية السلم الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وأما ما يسبقها من وظائف المعيدين والمدرسين المساعدين فهى ليست من وظائف أعضاء هيئة التدريس وإنما من الوظائف المعاونة لها ، ومن ثم فإن التعيين في وظيفة مدرس يعتبر تعيينا لأول مرة وليس تعيينا متضمنا ترقية ويسري على شغلها أحكام التعيين المبتدأ في مجال الأقدمية ، أما فيما يتعلق بإعادة حساب العلاوات الخاصة فقد استقر إفتاء الجمعية

العمومية على أن قوانين منح العلاوات المشار إليها قضت بمنح هذه العلاوات لجميع العاملين بالدولة والقطاع العام وقت العمل بأحكامها ومن يعينون بعد ذلك ومتى منحت هذه العلاوات انقضى كل أثر لقوانين منحها باعتبار أن العامل يفيد من قانون منح كل علاوة مرة واحدة خاصة وأن تلك القوانين خلت من الإشارة الى إمكانية ازدواج تطبيقها على العامل بحسب الحالة الوظيفية التي قد تطرأ عليه مستقبلا .

وعلى هدى ما تقدم فإن التعيين في وظيفية مدرس من بين المدرسين المساعدين بالجامعة وإن كان يعتبر تعيينا مبتدأ في مجال تحديد الأقدمية في وظيفة مدرس بحسبانها بداية السلم الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة إلا أنه في مجال تطبيق قوانين منح العلاوات الخاصة المشار إليها لا يعد هذا التعيين منبت الصلة بوضعهم الوظيفي السابق كمدرسين مساعدين بالجامعة ، ومن ثم لا يجوز إعادة حساب العلاوات الخاصة بالنسبة لهم طالما سبق منحها إياهم عند شغلهم لوظيفة مدرس مساعد . (فتوى رقم ٨٧ بتاريخ ٢٠٠١/٢/١٢ ملف رقم ١٤٣٤/٤/٨٦)

(جـ) علاوة خاصة للعاملين بالإذاعة والتليفزيون :

عدم جواز إعادة حساب العلاوات الخاصة لمن يعين نتيجة حصوله على مؤهل أعلى أثناء الخدمة .

وقـد أفتـى بـأن : استظهرت الجمعية العمومية أن القوانين أرقام ١٠١ لسنة ١٩٨٧ ، ١٤٩ لسنة ١٩٨٨ ، ١٢٣ لسنة ١٩٨٩ ، ١٣ لسنة ١٩٩٠ ، ١٣ لسنة ١٩٩٠ ، ١٣ لسنة ١٩٩١ ، ٢٩ لسنة ١٩٩٢ ، ١٧٤ لسنة ١٩٩٣ ، ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ ، ٢٣ لسنة ١٩٩٥ ، ٨٥ لسنة ١٩٩٦ فيما قررته من منح علاوة شهرية خاصة قضت بمنح هذه العلاوة لجميع العاملين بالدولة والقطاع العام وقت العمل بأحكامها كما منحتها لمن يعين بعد هذا التاريخ والتعيين في هذا الشأن حسب صريح النص هو التعيين المبتدأ الذي تنفتح به العلاقة الوظيفية بين العامل وجهة عمله وأنه في مجال التعيين كأداة لشغل الوظائف يتعين التفرقة بين التعيين المبتدأ الذي تنفتح به علاقة وظيفية لم تكن قائمة من قبل أو تدخل من قبل أو تدخل به في سياق وظيفي جديد منبت الصلة بالوضع الوظيفي السابق وبين التعيين المتضمن ترقية - الناتج عن تسوية - لأنه يقوم في نطاق علاقة وظيفية قائمة ويظل امتداد للوضع الوظيفي السابق بما يتعين معه إخراجه من المقصود بالتعيين وفقا لأحكام القوانين المشار إليها وذلك مصداق ما تجري به التفرقة فيمن يعين في إحدى الوظائف القضائية أو مجلس الدولة أو هيئة التدريس بإحدى الجامعات طبقا للقوانين ٤٦ ، ٤٧ ، ٤٩ لسنة ١٩٧٢ إذ عبر المشرع عن شغل الوظيفة بعبارة (التعيين) وشرط لشغلها شروطا تسع شغل الوظيفة من الوظيفية السابقة مباشرة كما تسع الشغل من خارج السياق الوظيفي كله وأن الرأى مستقر على أن الشغل من الوظيفية السابقة يعتبر ترقية وإن كان عبر عنه بلفظ التعيين ، وأن الشغل من خارج السياق الوظيفي هو وحده ما يصدق بشأنه مفهوم التعيين المبتدأ الذي تنفتح به العلاقة الوظيفية وأن العاملين الذين كانوا في تاريخ العمل بأحكام القوانين المقررة للعلاوات المذكورة من المخاطبين بأحكامها ، ومن ثم منحت لهم هذه العلاوات وجرى ضمها للأجر الأساسي لهؤلاء العاملين في السنة المعينة بكل علاوة وأصبحت جزءا لا يتجزأ من الأجر لا يتسنى فصمها عنه وأن النطاق الزمني لتطبيق قوانين العلاوات المشار إليها إنما ينحصر في الوقت المحدد لمنح العلاوة في كل سنة من

سنوات المنح بنسبة من الأجر الأساسي للعام في تاريخ تطبيق القانون ومتى جرى منح العلاوة على هذا النحو ينقضي كل أثر لقانون منح العلاوة بالنسبة لذلك العامل طول حياته الوظيفية باعتبار أن العامل يفيد من قانون منح كل علاوة مرة واحدة لاسيما وأن قوانين منح العلاوات المشار إليها خلت من الإشارة الى إمكانية ازدواج تطبيقها لى العامل بحسب الحالة الوظيفية التي قد تطرأ عليه مستقبلا . وتعيين العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون الحاصلين على مؤهل عالي أثناء الخدمة سواء طبقا لنص المادة (١٩) من لائحة نظام العاملين بالاتحاد وطبقا لنص المادة (٢٠) من ذات اللائحة لا يعدو أن يكون تعيينا ناتجا عن تسوية وظيفية نتيجة حصول العامل على مؤهل أعلى أثناء خدمته الوظيفية فهو لا يعد تعيينا مبتدأ تنفتح به العلاقة الوظيفية بينه وبين جهة عمله التي ما انفكت قائمة من قبل إعادة التعيين الذي وإن كان يدفعها في طور جديد أو ينشئ لها مركزا قانونيا جديدا إلا أنه يعد امتداد للوضع الوظيفي السابق بما يتعين معه إخراجه من المقصود بالتعيين في مفهوم قوانين منح العلاوات المشار إليها مما لا يجوز معه قانونا إعادة حساب هذه العلاوات بمناسبة أعمال حكم هاتين المادتين من اللائحة المذكورة . (فتوى رقم ٦٣٣ بتاريخ ٢٠٠١/١٠/٣٠ ملف رقم ١٤٢٩/٤/٨٦)

(د) العلاوة الخاصة بالنسبة لشاغلي وظيفة مدير عام :

عدم أحقية شاغلي درجة مدير عام الذين بلغت مرتباتهم الربط الثابت في الزيادة المنصوص عليها بالمادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ - تأييد إفتاء الجمعية العمومية السابق .

وقــد أفتــى بــأن : استظهرت الجمعية العمومية من سابق إفتائها بجلسة ٢٠٠١/١٠/٣ ملف رقم ١٤٤١/٤/٨٦ أن المشرع بموجب المادة السادسة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ المشار إليها قرر منح شاغلي الوظائف ذات الربط الثابت وذوي المناصب العامة زيادة سنوية مقدارها مائة وعشرون جنيها بما لا يجاوز خمس زيادات وبمقتضى المادة السابعة من ذات القانون قرر منح تلك الزيادة لمن بلغت مرتباتهم الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة الوظيفة التي يشغلونها ، ولما كانت وظائف الدرجة الممتازة هى الوظائف ذات الربط الثابت التي تلي مباشرة وظائف الدرجة العالية وفقا للجدول المرفق بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فإن منح الزيادة السنوية المشار إليها يقتصر على شاغلي الدرجة الممتازة باعتبارهم من ذوي الربط الثابت وكذلك شاغلي وظائف الدرجة العالية الذين بلغت مرتباتهم ذلك الربط الثابت الذي يلي مباشرة الدرجة التي يشغلونها دون أن يمتد منح هذه الزيادة الى شاغلي درجة مدير عام حتى لو بلغت مرتباتهم الربط الثابت للدرجة الممتازة باعتبار أنها لا تعد الدرجة التالية مباشرة لدرجة مدير عام في حين أن المشرع قصر منح الزيادة على من بلغت مرتباتهم الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة الوظيفة التي يشغلونها – لا يتعارض ذلك مع إفتاء الجمعية العمومية بجلسة ١٩٩٨/١/٧ ملف رقم ١٣٦٠/٤/٨٦ الذي صدر بشأن حالة أحد شاغلي وظائف الدرجة العالية محددا ضابط استحقاق الزيادة المنصوص عليها بالمادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ وهو وجوب تجريد المرتب عند بلوغه الربط الثابت من العلاوات الخاصة التي ضمت إليه كما أنه يؤكد إفتاء الجمعية العمومية الذي تعاقب على إفتائها المشار إليه في هذا الشأن المنتهي بفتواها الصادرة بجلسة ٢٠٠١/١٠/٣ ملف رقم ١٤٤١/٤/٨٦ في خصوص مدى أحقية شاغلي درجة مدير عام في

الزيادة السنوية المنصوص عليها بالمادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ حيث انتهت الى عدم أحقية شاغلي درجة مدير عام الذين بلغت مرتباتهم الربط الثابت في الزيادة المنصوص عليها بالمادة ٧ من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ .(فتوى رقم ٥٨٨ بتاريخ ٢٠٠٢/٦/٢٠ ملف رقم ١٤٦٢/٤/٨٦)

تحديد الأجر الذي يجوز الاحتفاظ به عند إعادة التعيين ، فقد أفتى بان : استظهرت الجمعية العمومية وعلى ما جرى به إفتاؤها أن المشرع استن أصلا عاما من مقتضاه استحقاق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة المعين عليها طبقا لجدول الأجور ثم اتبع ذلك باستثناء هو الاحتفاظ بالأجر السابق إن كان يزيد على بداية أجر درجة الوظيفة ولم يجاوز نهايتها وكانت مدة الخدمة متصلة وبسط هذا الحكم الأخير على العاملين بمكافآت شاملة عند تعيينهم في وظائف دائمة . الأجر المحتفظ به للعامل على النحو سالف البيان هو الأجر الأساسي الذي يتحدد على أساسه كافة مستحقات العامل المنسوبة الى الأجر الأساسي وأن هذا هو مضمون الاستثناء المشار إليه بالإفتاء السابق وأن العلاوات الخاصة المقررة بالقوانين سالفة البيان تحسب على أساس هذا الأجر المحتفظ به باعتباره الأجر الأساسي للعامل في تاريخ التعيين وذلك أعمالا لصراحة النصوص المقررة لهذه العلاوات .

الثابت من الأوراق أن المعروضة حالتها عند إعادة تعيينها في وظيفة بلغت فني ثالث من الدرجة الثالث بوظائف التنمية الإدارية بالقرار ٤٣١ لسنة ١٩٩٤ احتفظ لها بالأجر السابق الذي كانت تتقاضاه إبان عملها بالمكافأة الشاملة بما يشمله من العلاوتين الخاصتين اللتين ضمتا إلى هذا الأجر أعمالا لحكم القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ فإن ذلك يتفق وصحيح حكم القانون وإذ قام القراران التنفيذيان رقما ٣٢٥ ، ٤٣٥ لسنة ٢٠٠٠ على أساس من هذا الفهم فإنه لا تثريب على الوزارة في هذا الشأن دون خوض في مدى صحة التسويات الواردة فيهما بحسبانها تقوم على أساس بيانات مستقاه من أوراق ملفات خدمة العاملين الواردة أسماؤهم بها . (فتوى رقم ٣٦٩ بتاريخ ٢٠٠١/٦/١٧ ملف رقم ١٤٣٨/٤/٨٦)

منح الزيادات السنوية لشاغلي وظائف الدرجة العالية الذين بلغت مرتباتهم الربط الثابت دون شاغلي درجة مدير عام ، وقد أفتى بأن : استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع بموجب المادة السادسة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ قرر منح شاغلي الوظائف ذات الربط الثابت وذوي المناصب العامة زيادة سنوية مقدارها مائة وعشرون جنيها بما لا يجاوز خمس زيادات وبمقتضى المادة السابعة من ذات القانون قرر منح تلك الزيادة لمن بلغت مرتباتهم الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة الوظيفة التي يشغلونها ، ولما كانت وظائف الدرجة الممتازة هى الوظائف ذات الربط الثابت التي تلي مباشرة وظائف الدرجة العالية وفقا للجدول المرفق بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فإن منح الزيادة السنوية المشار إليها يقتصر على شاغلي الدرجة الممتازة باعتبارهم من ذوي الربط الثابت وكذلك شاغلي وظائف الدرجة العالية الذين بلغت مرتباتهم ذلك الربط الثابت الذي يلي مباشرة الدرجة التي يشغلونها دون أن يمتد منح هذه الزيادة الى شاغلي درجة مدير عام حتى لو بلغت مرتباتهم الربط الثابت للدرجة الممتازة باعتبار أنها لا تعد الدرجة التالية مباشرة لدرجة مدير عام في حين أن المشرع قصر منح

الزيادة على ما بلغت مرتباتهم الربط الثابت التالي مباشرة لدرجة الوظيفة التي يشغلونها . (فتوى رقم ٦٥٣ بتاريخ ٢٠٠٠/١٢/١٣ ملف رقم ١٤٣٢/٤/٨٦)

وتنص المادة (٥٣) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن " تضع السلطة المختصة بالاشتراك مع اللجنة النقابية للوحدة نظاما للرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية والرياضية للعاملين بها وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له ، والقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية ، والتشريعات الأخرى الصادرة في هذا الشأن ، وذلك بمراعاة ما لوزير المالية من سلطة إعانة أسر المجندين في الأحوال وطبقا للأوضاع التي يقررها رئيس الجمهورية " .

خول المشرع السلطة المختصة بالاشتراك مع اللجنة النقابية وضع نظام للرعاية الصحية والاجتماعية والرياضية والثقافية وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمين الاجتماعي والقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والتشريعات الأخرى الصادرة في هذا الشأن وذلك بمراعاة ما لوزير المالية من سلطة إعانة أسر المجندين في الأحوال وطبقا للأوضاع التي يقررها رئيس الجمهورية .

ومن أمثلة الرعاية الثقافية رفع مستوى العاملين في المناحي العلمية والأدبية عن طريق الندوات والمحاضرات ومن أمثلة الرعاية الرياضية تنظيم دورات للعاملين في كرة القدم .... الخ ، وتقدير حوافز للفائزين المتفوقين ، ومن أمثلة الرعاية الاجتماعية إعانة العامل الذي يحدث له أى إصابة أو مكروه قد يلحق به و أسرته .

<u>ثانيا : شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص</u>

تنص المادة الأولى من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن القطاع العام على أن " تسري أحكام هذا القانون على العاملين في شركات القطاع العام ، وتسري أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذا القانون " .

وتنص المادة ٤٨ الفقرة الأخيرة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام على أن " كما تسري أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذا له " .

ونظرا لخلو قانون القطاع العام وكذا قانون شركات قطاع الأعمال العام على النص في صرف مقابل رصيد الأجازات للعامل عند انتهاء خدمته وعلى الأجر الذي يتخذ أصلاً كأساس لصرف هذا المقابل فإنه يطبق قانون العمل والذي ينص على أن " للعامل الحق في الحصول على أجر عن أيام الأجازة المستحقة له في حالة ترك العمل قبل استعماله لها ، وذلك بالنسبة الى المدة التي لم يحصل على أجازة عنها"

وعلى ذلك فإن العاملين في شركات القطاع العامل وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص يتم حصولهم على التعويض النقدي لرصيد الأجازات في نهاية الخدمة على أساس الأجر الشامل وإن كانت بعض الأحكام ذهبت الى حسابه على أساس الأجر الشامل طبقا لمفهوم قانون التأمينات الاجتماعية إعمالا للائحة بعض الشركات التي نصت على ذلك صراحة ، ومن ثم فإن الأساس الذي يتم صرف التعويض عليه للعاملين المدنيين بالدولة وكذلك الكادرات الخاصة يختلف عن نظيره

للعاملين في شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص ، وإن كان لا يختلف من حيث تقريره وموجب استحقاقه .

وقد أفتى بأن " لا يختلف المقابل النقدي الذي يمنح للعاملين بالقطاع العام من حيث تقريره وموجب استحقاقه عن ذلك المقابل النقدي الذي يمنح للعاملين المدنيين ، ولا تعتبر هذا المقابل من قبيل المرتبات والمكافآت وما في حكمها مما عناه نص المادة (٥٥) من قانون الضرائب على الدخل وتحديد مقدار هذا المقابل على أسا ما لا يجاوز ثلاثة أشهر من مقدار الأجر الشامل هى مجرد نسبة لتقدير مبلغه لا تضفي عليه صفة المرتب الذي استوفى كامل مستحقاته منه خلال مدة خدمة ولا يعتبر مكافأة عن عمله خلال مدة خدمته إذا استوفاها كاملا - ولا يعدو هذا المقابل أن يكون التزاما قدره القانون على الشركة بإعطاء العامل إضافة لما يستحقه عند ترك الخدمة من معاش أو مكافأة مبلغا نقديا يؤدي إليه دفعة واحدة شأنه في ذلك شأن المقابل النقدي الذي يمنح للعاملين المدنيين بالدولة فيأخذ حكمه في عدم الخضوع للضريبة على المرتبات "(فتوى رقم ٤١٢/٦/٨٦ جلسة ١٩٩١/٢/٢٠)

البـــاب السـابع
الحكم في الدعوى

﴿الفصــل الأول﴾

إصـــدار الحكــم بصفــة عــامــة

الحكم الصادر فى نزاع على حق من الحقوق لا ينشئ للمحكوم له حقا وإنما يقرره لذلك يقال أن الحكم مقرر للحق وليس منشئاً ولكنه مع ذلك ينشئ مزايا لم تكن موجودة قبل صدور الحكم منها قطع النزاع ومنع المحكوم عليه من تجديده فى المستقل . ويخول الحكم للمحكوم له أن ينفذ بحقه تنفيذا جبريا على المحكوم عليه ويصبح الحق المحكوم به لا يسقط إلا بمضى ١٥ سنة ولو كان أصلا من الحقوق التى تسقط بمدة أقصر .

وإذا كان الأصل فى الأحكام أنها مقررة للحقوق فإن من الأحكام ما هو منشئ لها خلافا للأصل العام وذلك اذا كان من شأن الحكم أن ينشئ حالة جديدة لم تكن قائمة قبل صدوره مثال ذلك كالحكم بالطلاق أو بتعيين حارس .

ولقد تصدى المشرع لإصدار الأحكام فى المواد ١٦٦ - ١٨٣ مرافعات مبينا أنه يجب أن يبين فى الحكم المحكمة التى أصدرته وتاريخ إصداره ومكانه وأسماء القضاة الذين سمعوا المرافعة واشتركوا فى الحكم وحضروا تلاوته وعضو النيابة إن كان وأسماء الخصوم وصفاتهم وموطن كل منهم وحضورهم وغيابهم ويجب أن يشتمل الحكم على عرض مجمل لوقائع الدعوى وطلبات الخصوم وخلاصة موجزة لدفاعهم ودفوعهم الجوهرية ورأى النيابة ثم أسباب الحكم ومنطوقه .

ويلاحظ أن القصور فى أسباب الحكم الواقعية والنقض والخطأ الجسيم فى أسماء الخصوم وصفاتهم وعدم بيان أسماء القضاة الذين اصدروا الحكم يترتب على ذلك بطلان الحكم .

ويجب أن تودع مسودة الحكم موقعة من الرئيس ومن القضاة عند النطق بالحكم وإلا كان الحكم باطلا وأن يكون النطق بالحكم علانية وإلا كان الحكم باطلاً

أما نسخة الحكم الأصلية فيوقع عليها رئيس الجلسة وكاتبها .

هذا وتصدر الأحكام بأغلبية الآراء وإلا انضم الفريق الأقل عددا أو الذى يضم أحدث القضاة لأحد الرأيين الصادرين من الفريق الأكثر عدداً .

والمداولة فى الأحكام تكون سرا ولا يجوز أن يشترك فى المداولة غير القضاة الذين سمعوا المرافعة وإلا كان الحكم باطلا ولا يجوز للمحكمة أثناء المداولة أن تسمع أحد الخصوم إلا بحضور خصمه وأن تقبل أوراقاً أو مذكرات من أحد الخصوم دون اطلاع الخصم الآخر عليها وإلا كان العمل باطلاً .

ويتعين أن يحضر القضاة الذين اشتركوا فى المداولة الحكم فإذا حصل لأحدهم مانع وجب أن يوقع مسودة الحكم .

هذا ويعتبر النطق بالأحكام التى تصدر أثناء سير الدعوى ولا تنتهى بها الخصوم وقرارات فتح باب المرافعة فيها وإعلانا للخصوم الذين حضروا إحدى الجلسات أو قدموا مذكرة بدفاعهم ، وذلك ما لم ينقطع تسلسل الجلسات لأى سبب من الأسباب بعد حضورهم أو تقديمهم المذكرة ، فعندئذ يقوم قلم الكتاب بإعلان الخصوم بالحكم أو القرارات بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول وإذا

صرحت المحكمة بتقديم مذكرات خلال فترة حجز الدعوى للحكم فعليها أن تحدد ميعادا لتبادل المذكرات .

ويجوز للمحكمة عقب انتهاء المرافعة أن تنطق بالحكم فى الجلسة ويجوز لها تأجيل إصداره إلى جلسة أخرى . وإذا اقتضى الحال تأجيل إصدار الحكم مرة ثانية صرحت المحكمة بذلك فى الجلسة مع تحديد اليوم الذى يكون فيه النطق بالحكم مع بيان التأجيل فى ورقة الجلسة وفى المحضر ولا يجوز تأجيل إصدار الحكم مرة ثانية صرحت المحكمة بذلك فى الجلسة مع تحديد اليوم الذى يكون فيه النطق بالحكم مع بيان أسباب التأجيل فى ورق الجلسة وفى المحضر ولا يجوز تأجيل إصدار الحكم بعدئذ لا مرة واحدة . كما وأنه لا يجوز فتح باب المرافعة بعد تحديد جلسة للنطق بالحكم إلا بقرار تصرح به المحكمة فى الجلسة ولا يكون ذلك إلا لأسباب جدية تبين فى ورقة الجلسة وفى المحضر وتختم صورة الحكم التى يكون التنفيذ بموجبها بخاتم المحكمة ويوقعها الكاتب بعد أن يزيلها بالصيغة التنفيذية وتسلم للخصم الذى تعود عليه منفعة من تنفيذ الحكم ولا تسلم له إلا إذا كان الحكم جائزاً تنفيذه . وإذا امتنع قلم الكتاب عن إعطاء الصورة التنفيذية الأولى فلطالبها أن يقدم عريضة بشكواه إلى قاضى الأمور الوقتية بالمحكمة التى أصدرت الحكم ليصدر أمره فيها طبقاً للإجراءات المقررة فى باب الأوامر على العرائض . ولكن لا يجوز تسليم صورة تنفيذية ثانية لذات الخصم إلا فى حال ضياع الصورة الأولى . وتحكم المحكمة التى أصدرت الحكم فى المنازعات المتعلقة بتسليم الصورة التنفيذية عند ضياع الأولى على صحيفة تعلن من أحد الخصوم إلى خصمه الآخر وفى حالة إذا ما وقع خطأ فى الحكم فإذا كان الخطأ مادى بحت كتابى أو حسابى فتولى المحكمة تصحيحه بقرار تصدره من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أحد الخصوم من غير مرافعة ويجرى كاتب المحكمة هذا التصحيح على نسخة الحكم الأصلية ويوقعه هو ورئيس الجلسة وإذا تجاوزت المحكمة حقها فى قرار التصحيح فيجوز الطعن فى هذا القرار بطرق الطعن الجائزة فى الحكم موضوع التصحيح أما القرار الذى يصدر برفض التصحيح فلا يجوز الطعن فيه على استقلال .

هذا وإذا وقع فى منطوق الحكم غموض أو ابهام فيجوز للخصوم أن يطلبوا إلى المحكمة التى أصدرت الحكم تفسير ما وقع فيه ويقدم الطلب بالأوضاع المعتادة لرفع الدعوى ويعتبر الحكم الصادر بالتفسير متمما للحكم الذى يفسره ويسرى عليه ما يسرى على هذا الحكم من القواعد الخاصة بطرق الطعن العادية وغير العادية

أما إذا أغفلت المحكمة الحكم فى بعض الطلبات الموضوعية فلصاحب الشان أن يعلن خصمه بصحيفة للحضور أمامها لنظر الطلب أو الحكم فيه (المستشار الدكتور عدلى أمير خالد المرجع السابق)

ونخلص مما سلف أن مصدر الحق فى التعويض ليس هو الحكم الصادر فى دعوى المسئولية فالحكم ليس إلا مقررا للحق لا منشئا له وحق المضرور فى التعويض إنما نشأ من العمل غير المشروع الذى أتاه المسئول ، فرتب فى ذمته الالتزام بالتعويض من وقت وقوع الضرر ومن هذا الوقت يترتب حق المضرور فى التعويض . (السنهورى الجزء الأول من الوسيط بند ٦٣ وعامر بند ٦٨٤)

العملة التي يقدر بها صرف مقابل رصيد الأجازات :

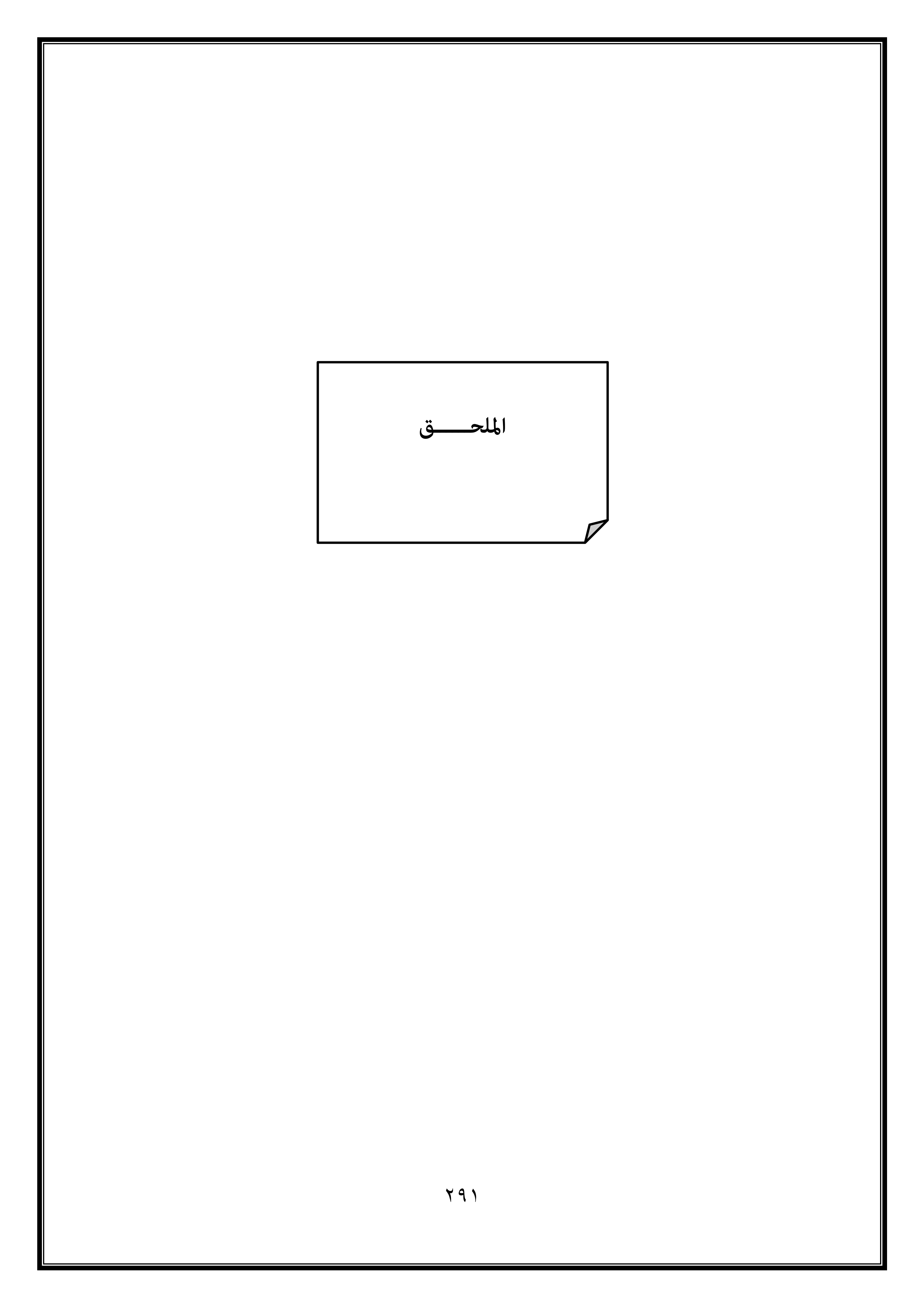
يقدر صرف مقابل رصيد الأجازات عند حكم المحكمة لهذا الرصيد بالعملة التي كان يتقاضاها الموظف طبقا لعقد العمل المنصوص فيه العملة لأن هناك بعض الموظفين في الشركات الخاصة يتقاضون راتبهم بالعملة الأجنبية فعند صدور حكم لصالح هؤلاء الموظفين فعلى المحكمة أن تقضي لهم بهذا المقابل النقدي بكامل رصيد أجازاتهم بالعملة الأجنبية التي كان يتقاضاها الموظف أثناء خدمته .

وقد قضت محكمة النقض بأن : يقدر التعويض بقدر الضرر والنوع الذى تراه محكمة الموضوع مناسباً طالما أنه لم يرد بالقانون أو بالاتفاق نص يلزم باتباع معايير معينة فى خصوصه . فإذا كان موضوع الدعوى هو المطالبة بتعويض عن فسخ العقد وكان المتعاقدان لم يتفقا على نوع التعويض أو مقداره عند إخلال أحدهما بالتزاماته المترتبة على العقد فإن المحكمة المطعون فيه إذ قدر مبلغ التعويض بالعملة المصرية لا بالدولار الأمريكى الذى اتفق على الوفاء بالثمن على أساسه لا يكون قد خالف القانون . (الطعن رقم ٢٤٢ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٦٥/١٢/٩)

وعلى القاضي عند حكمه في دعوى صرف مقابل رصيد الأجازات أن يراعى ما كان يحصل عليه العامل من أجر أثناء خدمته . وعلى ذلك فإن العاملين في شركات القطاع العامل وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص يتم حصولهم على التعويض النقدي لرصيد الأجازات في نهاية الخدمة على أساس الأجر الشامل وإن كانت بعض الأحكام ذهبت الى حسابه على أساس الأجر الشامل طبقا لمفهوم قانون التأمينات الاجتماعية إعمالا للائحة بعض الشركات التي نصت على ذلك صراحة ، ومن ثم فإن الأساس الذي يتم صرف التعويض عليه للعاملين المدنيين بالدولة وكذلك الكادرات الخاصة يختلف عن نظيره للعاملين في شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص ، وإن كان لا يختلف من حيث تقريره وموجب استحقاقه .

وقد أفتى بأن " لا يختلف المقابل النقدي الذي يمنح للعاملين بالقطاع العام من حيث تقريره وموجب استحقاقه عن ذلك المقابل النقدي الذي يمنح للعاملين المدنيين ، ولا تعتبر هذا المقابل من قبيل المرتبات والمكافآت وما في حكمها مما عناه نص المادة (٥٥) من قانون الضرائب على الدخل وتحديد مقدار هذا المقابل على أسا ما لا يجاوز ثلاثة أشهر من مقدار الأجر الشامل هى مجرد نسبة لتقدير مبلغه لا تضفي عليه صفة المرتب الذي استوفى كامل مستحقاته منه خلال مدة خدمة ولا يعتبر مكافأة عن عمله خلال مدة خدمته إذا استوفاها كاملا - ولا يعدو هذا المقابل أن يكون التزاما قدره القانون على الشركة بإعطاء العامل إضافة لما يستحقه عند ترك الخدمة من معاش أو مكافأة مبلغا نقديا يؤدي إليه دفعة واحدة شأنه في ذلك شأن المقابل النقدي الذي يمنح للعاملين المدنيين بالدولة فيأخذ حكمه في عدم الخضوع للضريبة على المرتبات" (فتوى رقم ٤١٢/٦/٨٦ جلسة ١٩٩١/٢/٢٠)

والرأى عندنا أنه يجب على المحكمة أن تقضي بالتعويض النقدي لرصيد الأجازات للعامل أو الموظف في نهاية خدمته اعمالا لمفهوم اللائحة المنصوص عليها في الشركة التي يعمل بها الموظف وعند خلو النص على ذلك يجب على المحكمة أن تحكم على أساس الأجر الشامل .



الملحـــــق

صيـــغ صرف مقابل رصيد الأجازات

الصيغة رقم (١)

إنذار موجه إلى جهة عمل لصرف مقابل
رصيد أجازات الطالب

إنه فى يوم
بناء على طلب السيد / .... المقيم ....
وموطنه المختار مكتب الأستاذ / ....
أنا محضر محكمة قد انتقلت حيث إقامة :
السيد / .... بصفته ويعلن بمقر عمله ....

وأعلنته بالآتى

وحيث أن الطالب كان يعمل تحت رئاسة المعلن إليه على الدرجة ...... وأحيل إلى المعاش بتاريخ ....

وحيث أن الإدارة لم تقم بتسوية مستحقاته عن رصيد أجازاته الاعتيادية حيث أنه يستحق مقابل نقدى عنها ولم تصرف له حتى الآن .

وحيث أنه الأمر كذلك فإن الطالب ينهى إلى سيادتكم بصرف المقابل لكامل رصيد الأجازات الاعتيادية للطالب التى لم يحصل عليها قبل تركه الخدمة مع ما يترتب على ذلك من آثار وصرف الفروق المالية المستحقة له .

بناء عليه

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت حيث إقامة المعلن إليه وسلمته صورة من هذا لنفاذ مفعوله فى الميعاد القانونى .

- ولأجل العلم ،،

الصيغة رقم (٢) [1]
مقدمة للجنة توفيق الأوضاع

السيد الأستاذ المستشار / رئيس لجنة توفيق الأوضاع ....

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم / ....

وموطنه المختار مكتب الأستاذ / ....

ضـــد

.... بصفته

.... بصفته

.... بصفته

ويعلنوا بهيئة قضايا الدولة ....

<u>الموضوع</u>

الطالب كان يعمل تحت رئاسة المعلن إليه الأول على الدرجة .... وأحيل إلى المعاش بتاريخ / / ولم تقم الإدارة بتسوية مستحقاته عن رصيد أجازاته الاعتيادية .

ولما كان الطالب له رصيد أجازة اعتيادية تستحق المقابل النقدى عنها ولم تصرف له حتى الآن الأمر الذى دعاه إلى إنذار المعلن إليه الأول بصفته بصرف مستحقاته عن رصيد أجازته المشار إليه بتاريخ / / إلا أنه حتى الآن لم يقم بصرف مستحقات الطالب الأمر الذى دعاه إلى اللجوء إلى القضاء للحصول على كافة حقوقه فى المقابل النقدى لرصيد أجازته الاعتيادية .

---

(١) يقدم هذا الطلب طبقا لنص القانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠

وحيث أنه من المستقر عليه فى قضاء النقض أن دعوى العامل بطلب الحكم له بمقابل نقدى عن الأجازات هو فى حقيقته تعويض ولا يعد من دعاوى المطالبة بالأجور والمرتبات فى مفهوم المادة ٤/٤٣ من قانون المرافعات إذ أن العامل فى هذه الحالة يطلب الحكم له بمقابل نقدى عن الأجازات هو وفى حقيقته تعويض ولا يعد من دعاوى المطالبة بالأجور والمرتبات فى مفهوم المادة ٤/٤٣ من قانون المرافعات إذ أن العامل فى هذه الحالة يطالب بعوض حقه وليس عين حقه . (الطعن رقم ٤١ لسنة ٤٠ ق جلسة ١٩٧٦/١/١٧ س ٢٧ ص ١٣٠ ، الطعن رقم ١٢٣٣ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٧٨/١٢/٢٦)

وقد أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بأن المقابل النقدى للأجازة التى بقيت من رصيد أجازات العامل حتى انتهاء خدمته تعويضا بأنه لا يخضع للضريبة عن المرتبات والأجور لأنه ليس إيرادا وإنما هو فى حكم رأس مال يصرف دفعة واحدة عن انتهاء الخدمة . (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع لمجلس الدولة ملف رقم ٤١٨/١/٢٧ جلسة ١٩٩٠/١١/٢١)

كما أنه عندما قام المشرع بتعديل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وذلك بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ ذكر فى مذكرته الإيضاحية ما يفيد أن المقابل النقدى لرصيد الإجازات لا يعد أجرا وإنما هو تعويض .

<u>بناء عليه</u>

يلتمس الطالب تحديد أقرب جلسة والقضاء بأحقيته فى المقابل النقدى لكامل رصيد أجازاته الاعتيادية التى لم يحصل عليها قبل تركه الخدمة مع ما يترتب على ذلك من آثار وصرف الفروق المالية المستحقة لها وإلزام المدعى عليهم بصفتهم بأدائها له مع إلزامهم بصفتهم بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة بحكم مشمول بالنفاذ المستعجل طليق من بند الكفالة .

عن الطالب

الصيغة رقم (٣)

مذكرة

مقدمة إلى / لجنة توفيق الأوضاع

بدفاع : .... " المدعى "

ضـــد .... بصفته وآخرين " مدعى عليهم "الطلبات

نصمم على الطلبات الواردة بختام أصل الطلب .

الدفاع

أولا : أحقية الطالب فى المقابل النقدى لكامل رصيد أجازته الاعتيادية التى لم يحصل عليها قبل تركه الخدمة :

" أن المقابل النقدى المستحق فى رصيد الأجازات السنوية التى لم يحصل عليها العامل - بسبب مقتضيات العمل حتى انتهاء خدمته يعد تعويضا له عن حرمانه من هذه الأجازات وكان المشرع قد اتخذ أساسا لحساب هذا التعويض الأجر الأساسى الذى وصل إليه العامل عند انتهاء خدمته - رغم تباين أجره خلالها - مضافا إليه العلاوات الخاصة التى كان يتقاضاها جبرا للضرر الناجم عن عدم حصوله على أجازاته السنوية ، فإن هذا النهج لا يكون مصادما للعدالة ولا مخالفا لأحكام الدستور" (قضية رقم ٢ لسنة ٢١ دستوريا عليا - جلسة ٢٠٠٠/٥/٦)

الثابت بالأوراق بأن الطالب كان يعمل .... على الدرجة .... وأحيل إلى المعاش بتاريخ / / ولم تقم الإدارة بتسوية مستحقاته عن رصيد أجازته الاعتيادية . (حافظة مستندات الطالب رقمى ..... ، .....)

ولما كان الطالب له رصيد أجازة اعتيادية تستحق المقابل النقدى عنها ولم تصرف له حتى الآن الأمر الذى دعاه إلى إنذار .... بصفته لصرف مستحقاته عن رصيد أجازته المشار إليه بتاريخ / / إلا أنه حتى الآن لم يقم بصرف مستحقات الطالب .

(حافظة مستندات الطالب رقم ...)

وقد استقر قضاء النقض على :

" أن دعوى العامل بطلب الحكم له بمقابل نقدى عن الإجازات هو فى حقيقة تعويض ولا يعد من دعاوى المطالبة بالأجور والمرتبات فى حالة مفهوم المادة ٤/٤٣ من قانون المرافعات إذ أن العامل فى هذه الحالة يطلب الحكم له بمقابل نقدى عن الأجازات هو فى حقيقته تعويض ولا يعد من دعاوى المطالبة بالأجور والمرتبات فى مفهوم المادة ٤/٤٣ من قانون المرافعات إذ أن العامل فى هذه الحالة يطالب بعوض حقه وليس عين حقه " (الطعن رقم ٤١ لسنة ٤٠ ق جلسة ١٩٧٦/١/١٧ س ٢٧ ص ١٣٠) (الطعن رقم ١٢٣٣ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٧٨/١٢/٢٦)

وحيث أن الطالب قد لجأ لجهة عمله لصرف كافة حقوقه فى المقابل النقدى لرصيد أجازاته الاعتيادية ولكن دون جدوى الأمر الذى حدا به اللجوء لسيادتكم .

بناء عليه

نصمم على الطلبات

محامى الطالب

الصيغة رقم (٤)

عريضة دعوى مقدمة للمحكمة الإدارية

السيد الأستاذ / رئيس المحكمة الإدارية ....

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم / .... المقيم.....................

وموطنه المختار مكتب الأستاذ / ....

ضـــد

.... بصفته

.... بصفته

.... بصفته

ويعلنوا بهيئة قضايا الدولة ....

الموضوع

الطالب كان يعمل تحت رئاسة المعلن إليه الأول على الدرجة ... وأحيل إلى المعاش بتاريخ / / ولم تقم الإدارة بتسوية مستحقاته عن رصيد أجازاته الاعتيادية

ولما كان الطالب له رصيد أجازة اعتيادية تستحق المقابل النقدى عنه ولم تصرف له حتى الآن الأمر الذى دعاه إلى إنذار المعلن إليه الأول بصفته بصرف مستحقاته عن رصيد أجازاته المشار إليه بتاريخ / / إلا أنه وحتى الآن لم يقم بصرف مستحقات الطالب الأمر الذى دعاه إلى اللجوء إلى القضاء للحصول على كافة حقوقه فى المقابل النقدى لرصيد أجازته الاعتيادية .

وحيث أن الطالب لجأ للجنة توفيق الأوضاع بـ ...... والذى أصدرت توصيتها بأحقية الطالب فى صرف مقابل رصيد أجازاته بتاريخ / / ٢٠٠٥ إلا أن جهة العمل رفضت تنفيذ هذه التوصية .

وحيث أنه من المستقر عليه فى قضاء النقض أن دعوى العامل بطلب الحكم له بمقابل نقدى عن الأجازات هو فى حقيقته تعويض ولا يعد دعاوى المطالبة بالأجور والمرتبات فى مفهوم المادة ٤/٤٣ من قانون المرافعات إذ أن العامل فى هذه الحالة يطالب بعوض حقه وليس عين حقه . (الطعن رقم ٤١ لسنة ٤٠ ق جلسة ١٩٧٦/١/١٧ م س ٢٧ص ١٣٠) (الطعن رقم ١٢٣٣ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٧٨/١٢/٢٦)

وقد أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بأن المقابل النقدى للأجازة التى بقيت من رصيد أجازات العامل حتى انتهاء خدمته تعويضا فإنه لا يخضع أيضا للضريبة عن المرتبات والأجور لأنه ليس إيرادا دائما هو فى حكم رأس مال يصرف دفعة واحدة عند الانتهاء الخدمة . (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ملف رقم ٤١٨/١/٢٧ جلسة ١٩٩٠/١١/٢١)

كما أنه عندما قام المشرع بتعديل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وذلك بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ ذكر فى مذكرته الإيضاحية ما يفيد أن المقابل النقدى لرصيد الأجازات لا يعد أجرا وإنما هو تعويض .

بناء عليه

يلتمس الطالب تحديد أقرب جلسة والحكم بأحقيته فى المقابل النقدى لكامل رصيد أجازاته الاعتيادية التى لم يحصل عليها قبل تركه الخدمة مع ما يترتب على ذلك من آثار وصرف الفروق المالية المستحقة له وإلزام المدعى عليه بصفتهم بأدائها له مع إلزامهم بصفتهم بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة بحكم مشمول بالنفاذ المعجل طليق من بند الكفالة .

عن الطالب

الصيغة رقم (٥)
دعوى مطالبة بمقابل رصيد أجازات سنوية

إنه فى يوم
بناء على طلب / .... المقيم ....
وموطنه المختار مكتب الأستاذ / ....
أنا .... محضر محكمة .... قد انتقلت حيث إقامة :
السيد / .... المقيم ....
<u>وأعلنته بالآتى</u>
الطالب كان يعمل لدى المعلن إليه على الدرجة .... ويشغل وظيفة ...... وكان يتقاضى أجرا قدره ...... ج (شهريا أو أسبوعيا)
وحيث أن الطالب له رصيد أجازة اعتيادية تستحق المقابل النقدى عنها ولم تصرف له حتى الآن .
وقد بلغت هذه الأجازة السنوية ...... يوما ومن ثم صار من حق الطالب تعويضا عنها .
وحيث أنه بصدور حكم المحكمة الدستورية العليا بجلسة ١٩٩٧/٥/١٧ فى القضية رقم ٤٧ لسنة ١٨ ق دستورية بعدم دستورية الفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما تضمنه من ألا تزيد مدة الإجازة التى يطلب العامل ضمها على ثلاثة أشهر ، وهو ما يجعل الطالب من حقه المطالبة بمقابل رصيد الأجازات فيما يجاوز الثلاثة أشهر .
وحيث أن الطالب قد تقاعد عن العمل (أو أحيل إلى المعاش) بتاريخ / / الأمر الذى يحق له صرف هذا المقابل النقدى لكامل رصيد أجازاته الاعتيادية .
<u>بناء عليه</u>
أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت حيث إقامة المعلن إليه وسلمته صورة من هذا وكلفته بالحضور أمام محكمة ...... الابتدائية الدائرة ( ) عمال والكائنة ...... بجلستها المنعقدة علنا فى يوم .... الموافق / / من الساعة التاسعة صباحا وما بعدها لكى يسمع الحكم
أولا : بإلزامه بأن يؤدى للطالب المقابل النقدى لكامل رصيد أجازاته الاعتيادية التى لم يحصل عليها قبل تركه الخدمة مع ما يترتب على ذلك من آثار وصرف الفروق المالية المستحقة له وإلزام المدعى عليهم بأدائها له .
ثانيا : إلزام المدعى عليهم بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة بحكم مشمول بالنفاذ المعجل طليق من قيد الكفالة .

- ولأجل العلم ،

الصيغة رقم (٦)
دعوى مطالبة بمقابل رصيد أجازات سنوية
والمقامة أمام محكمة مدني كلي (عمال)

انه فى يوم   الموافق   / /
بناء على طلب السادة كل من /
١- ....   ٢- ....
٣- ....   ٤- ....
٥- ....   ٦- ....
٧- ....   ٨- ....
المقيمون جميعا .... ومحلهم مكتب الأستاذ / .... المحامى.
انتقلت أنا   محضر محكمة   إلى حيث إقامة :
السيد / رئيس مجلس الإدارة
والعضو المنتدب لشركة .... لتوزيع الكهرباء [بصفته]
ويعلن بمقر الشركة بـ ....
وأعلنته بالآتي
الطالبين ورثة المرحوم/ .... الذى كان يعمل بالشركة المعلن إليها إلى انتهت خدمته بها بالوفاة ولما كان لمورث الطالبين رصيد من الاجازات السنوية لم يستعملها بلغت عند ترك الخدمة ...... يوم فقد طالبوا بصرف المقابل النقدى لها تأسيسا على استحالة تنفيذ هذه الاجازات عينا بعد الوفاة وانقضاء الحياة الوظيفية بالنسبة له وبالتالى لا يكون للعامل إلا اقتضاء مقابل الاجازة المستحقة له نقدا إلا ان الطالبين فوجئوا بأن الشركة المعلن إليها لم تصرف لهم المقابل النقدى إلا لعدد .... يوم "........." من جملة هذه الاجازات المستحقة وحجبت عنهم المقابل النقدى لباقى الرصيد المستحق له .
ولما كانت المادة ٤٨ من القانون ٢٠٣ لسنه ١٩٩١م باصدار قانون شركات قطاع الأعمال ومن قبله القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام قضى جميعها على أن تسري أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في تلك القوانين .
فإن مفاد تلك القوانين أنه ولئن كانت هى الأساس في تنظيم علاقات العاملين بالجهات التي يعملون بها (القطاع العام ثم قطاع الأعمال) إلا أن قانون العمل الصادر ١٣٧ لسنة ١٩٨١ هو المكمل لأحكام هذين القانونين وتسري أحكامه في تلك العلاقات عند خلوها من أى نص بشأنها وإزاء خلو القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ وأيضا إزاء خلو القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ من تنظيم حالة انتهاء حالة العامل ودون استيفاء رصيد أجازاته الاعتيادية فإنه يتعين والأمر كذلك الرجوع في هذا الشان الى أحكام قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١
ولما كان نص المادة ٤٧ من قانون العمل المشار إليه تنص على أن :
" للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الأجازات المستحقة له في حالة تركه العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على أجازة عنها أيا كانت " .

وتنص الفقرة الأخيرة للمادة ٤٨ من قانون العمل الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن :
" يلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الأجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاذ العامل رصيد أجازاته السنوية استحق الجر مقابل هذا الرصيد"
ولما كان الأمر كذلك فإن الشركة المدعى عليها لم تقم بتنفيذ هذه النصوص الأمر يعدها مخالفة لتطبيق نص القانون .
كما وأن ترحيل أجازات العامل يتم تلقائيا الى سنوات تالية حيث لم يقيد الشارع هذا الضم للأجازات بمدة معينة كما وأن المشرع لم يشترط أن يتقدم العامل للحصول على أجازاته ولا رفض جهة العمل هذا الطلب حتى يستحق المقابل النقدي عنها حيث لم يرد هذا الشرط في هذا القانون . (نقض مدني في الطعن رقم ٤١٥ لسنة ٤١٥ لسنة ٥٨ق جلسة ١٩٩١/١٢/٩ ، والطعن رقم ٣٥٩١ لسنة ٥٩ق جلسة ١٩٩٣/٣/١٥)
وحيث أنه بتاريخ ١٩٩٧/٥/١٧ صدر حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٤٧ لسنة ١٨ق دستورية حيث حكمت المحكمة بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل الصادر بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من ألا تزيد على ثلاثة أشهر مدة الأجازة السنوية التي يجوز للعامل أن يضمها ولو كان الحرمان من هذه الأجازة فيما جاوز عن رصيد هذا الحد عائدا الى رب العمل .
وإذ خالفت الشركة المعلن إليها هذا النظر وقصرت في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازات مورث الطالبين على أربعة أشهر فقط وحرمتهم من صرف المقابل لرصيد أجازاته التي لم يستعملها
ولما كان المقابل النقدى لرصيد الاجازات الاعتيادية والسنوية يحسب على أساس ما يصرف للعامل بصفة منتظمة شهريا من اجر وملحقات وهو طبقا للمادة الأولى من قانون العمل كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه .
وبما أن المطالبة الودية لم تجد نفعا مع الشركة المعلن إليها فإن الطالبين يلجئوا إلى القضاء لاستصدار حكم بأحقيتهم فى صرف المقابل النقدى لرصيد أجازات مورثهم المستحقة قبل الشركة المعلن إليها .

بناء عليه
انتقلت أنا المحضر سالف الذكر إلى حيث إقامة المعلن إليه وأعلنته بصورة من تلك الصحيفة وكلفته الحضور أمام محكمة .... الابتدائية الدائرة (........) عمال وذلك بجلستها العلنية المنعقدة فى يوم الموافق / / وذلك من الساعة الثامنة صباحا وما بعدها كى الحكم : بأن يؤدى للطالبين المقابل النقدى لرصيد أجازات مورثهم السنوية التي لم يستعملها والموضح بصدر هذه الصحيفة ،مع إلزامه بالفوائد القانونية المستحقة عن هذه المبالغ بواقع ٤% سنويا من تاريخ رفع هذه الدعوى حتى يفصل فيها بحكم نهائى ، مع إلزام المعلن إليه بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة ، وشمول الحكم بالنفاذ المعجل وبلا كفالة مع احتفاظ الطالبين بكافة حقوق مورثهم الأخرى.

- ولأجل العلم .

الصيغة رقم (٧)

دعوى مطالبة بمقابل رصيد أجازات سنوية

والمقامة أمام محكمة مدني كلي (عمال)

انه فى يوم الموافق / /

بناء على طلب /

ومحله المختار مكتب الأستاذ / المحامى

أنا محضر محكمة قد انتقلت إلى حيث أقامه كلا من :

١- السيد المهندس / رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر .

ويعلن : بديوان عام وزارة الكهرباء بالعباسية – القاهرة .

٢- السيد المهندس / رئيس مجلس إدارة الشركة المصرية لنقا الكهرباء .

ويعلن : بديوان عام وزارة الكهرباء بالعباسية – القاهرة .

٣- السيد المهندس /رئيس منطقة الإسكندرية وغرب الدلتا لنقل الكهرباء

ويعلن : ٧ شارع رياض – جليم – الإسكندرية .

وأعلنتهم بالاتى

حيث أن الطالب كان يعمل حرفي ثالث بمحطات المحمودية أو .... وانتهت خدمته بإحالته على المعاش بتاريخ / / وحيث أن الطالب له رصيد إجازات اعتيادية قدرها .... صرف منها له .... يوما (........... يوما) ولم يصرف له مقابل النقدي لباقي الرصيد وهو .... (................ يوما) .

ولما كانت إدارة شبكات المحمودية تتبع الشركة المصرية لنقل الكهرباء وأن هذه الشركة والشركات التابعة لها تخضع لأحكام قانون قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنه ١٩٩١م انه إعمالا لأحكام هذا القانون – لكل شركة لائحة خاصة تطبق فى شأن الأجور والعلاوات والبدالات والإجازات وأن قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقانون رقم ٤٨ لسنه ١٩٧٨م يسرى فى شأن الأمور المتعلقة بالتحقيق والتأديب مع العاملين بالشركة وأن الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل الصادر بالقانون ١٣٧ لسنه ١٩٨١ سرى على العاملين بهذه الشركات وحيث لم يتم صرف مقابلا نقديا لرصيد الطالب فى أجازته الاعتيادية إعمالا لأحكام اللائحة إلا عن أربعة أشهر فقط (١٢٠ يوما) وباقي له رصيد لم يصرف عنه مقابلا نقديا .

وحيث أن المادة ٤٨ من قانون قطاع الأعمال المشار إليه تقتضي بأن تسرى أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى قانون قطاع الأعمال العام أو اللوائح الصادرة تنفيذا له بما يوجب نص المادة ٤٥ من قانون العمل فى شأن رصيد الإجازات الاعتيادية .

حيث أن المحكمة الدستورية العليا قد قضت بجلسة ١٩٩٧/٥/١٧ فى القضية رقم ٤٧ لسنه ١٨ق بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنه ١٩٨١ من ألا تزيد على ثلاثة أشهر مدة الإجازة السنوية التي يجوز للعامل أن يضمنها وحيث أن قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنه ٢٠٠٣ قد قضى فى المادة ٣ من مواد الإصدار

إلى أن يعتبر هذا هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل وأنه نص فى المادة ٥٤ منه على أن
:
" العامل أن يستفيد من متجمد إجازاته الاعتيادية وحيث أن الطالب له رصيد إجازات لم يصرف عنه مقابلا نقديا وأن هذا الرصيد هو ٦٢٢ يوما وأنه يطبق فى شأنه المادة ٤٥ من قانون العمل وقانون العمل الجديد فيما يتعلق بهذا الرصيد ويستحق عنه المقابل النقدي بعد صدور الحكم الدستورية العليا المشار إليه وحيث أن الزملاء السابقون له قد صرفوا مستحقاتهم عن الرصيد الخاص بكل منهم مقابلا نقديا وحيث أن الدعوى منازعة لا تتقيد بالشكل .

بناء عليه

انتقلت أنا المحضر سالف الذكر إلى حيث أقامه المعلن إليهم وأعلنتهم بالحضور أمام محكمة ....الكلية الدائرة(.......) عمال بجلستها المنعقدة علنا يوم الموافق / / من الساعة الثامنة صباحا وما بعدها لسماعهم الحكم ..

بصرف المقابل النقدي لرصيد إجازات الطالب الاعتيادية والمقدرة بـ٣٤١ يوما (ثلاثمائة واحد وأربعون يوما) إعمالا لأحكام المادة ٤٥ من قانون العمل الصادر بقانون ١٣٧ لسنه ١٩٨١ وقانون العمل الجديد الصادر فى شأنه حكم المحكمة الدستورية العليا مع المصروفات ومقابل أتعاب المحاماة بحكم مشمول بالنفاذ المعجل وبلا كفالة .

- ولأجل العلم .

الصيغة رقم (٨)

دعوى مطالبة بمقابل رصيد أجازات سنوية

والمقامة أمام محكمة مدني كلي (عمال)

نه فى يوم   الموافق   / /

بناء على طلب /.................. المقيم .... ومحله المختار مكتب الأستاذ / ....

انا   محضر محكمة   قد انتقلت واعلنت :

السيد المهندس/ رئيس مجلس ادارة والعضو المنتدب لشركة .... لتوزيع الكهرباء ويعلن بمقر عمله بـ ....

<u>وأعلنته بالاتى</u>

الطالب كان يعمل كهربائي صيانة بهندسة كهرباء شبراخيت " قطاع وسط البحيرة " التابع للمعلن إليه وقد قام بعمله بجدد إخلاص وتفانى إلى أن اصل إلى المعاش بموجب القرار رقم .... لسنه .... وذلك اعتبارا من ٢٠٠٥/٤/٢٣ أو .... لبلوغه السن القانوني وقد تجمع له رصيد إجازات اعتيادية قدره ٧٠٤ يوما لم يتحصل إلا على المقابل النقدي لعدد ٩٠ يوما منها فقط وتبقى له ٧٠٤ يوما لم يحصل على مقابلها النقدي رغم أن عدم حصول الطالب على تلك الإجازات عينا كان راجعا إلى جهة العمل حيث أنه كان معين كهربائي صيانة على قرية اسماينا ولم يكن هناك بديل له للعمل مكانه فى تلك الإجازات فكانت حاجة العمل لا تسمح له بإجازات اعتيادية مطلقا وإذ طالبهم بصرف ذلك المقابل النقدي ألا أنهم رفضوا .

وحيث أن لائحة الشركة الجديدة تسمح بالحصول على ذلك المقابل النقدي دون حد أقصى وخاصة بعد صدور حكم الدستورية رقم ٤٧ لسنه ١٨ق .

وحيث صدر حكم المحكمة الدستورية رقم ٤٧ لسنه ١٨ق بعد دستورية فقرة ٣ من المادة ٤٥ عمل فقد أصبح للعامل الحصول على كامل المقابل النقدى الكامل من رصيد إجازاته الاعتيادية والذي يقدر بمبلغ ٧٠٤ × **١٢٤٦,٦٤ جنيه** / **٣٠ يوم** = ٢٩٢٥١,٢٠جنيه

وذلك حسب أخر مرتب تقاضاه الطالب من الشركة .

<u>بناء عليه</u>

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت وأعلنت المعلن إليه وسلمته صورة من هذا الحضور أمام محكمة .... الابتدائية د (.......) عمال بالجلسة المنعقدة علنا بسراي المحكمة يوم الموافق   /   / ٢٠٠٥ اعتبارا من الساعة الثامنة صباحا ليسمع الحكم عليه بأن يؤدى للطالب٢٩٢٥١,٢٠ جنيها قيمة المقابل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية التي لم يحصل عليها وقدرها ٧٠٤ يوم مع إلزام المدعى عليه بالمصروفات الأتعاب يحكم مشمول النفاذ والمعجل .

- ولأجل العلم .

الصيغة رقم (٩)
دعوى مطالبة بمقابل رصيد أجازات سنوية
والمقامة أمام محكمة مدني كلي (عمال)

انه فى يوم   الموافق / /
بناء على طلب السيد الأستاذ / .... والمقيم .... ومحله المختار مكتب الأستاذ / ....
انتقلت أنا   محضر محكمة   إلى حيث إقامة :
السيد / رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب لشركة مياه الشرب بـ..............   (بصفته)
ويعلن بمقر الشركة ....
وأعلنته بالاتى
الطالب كان يعمل بالشركة المعلن إليها بوظيفة رئيس مجلس إدارتها إلى أن انتهت خدمته بها لبلوغ السن القانونية بتاريخ ٢٠٠٥/٤/٣٠ ولما كان الطالب رصيد من الإجازات السنوية لم يستعملها بلغت عند ترك الخدمة   .... يوما ، فقد طالب بصرف المقابل النقدي لها تأسيسا على استحالة تنفيذ هذه الإجازات عينا بعد الإحالة للتقاعد وانقضاء الحياة الوظيفية بالنسبة له وبالتالي لا يكون للعامل إلا اقتضاء مقابل الإجازة المستحقة له نقدا إلا أن الطالب فوجئ بأن الشركة المعلن إليها لم تصرف له المقابل النقدي إلا لعدد ٩٠ يوم "ثلاثة أشهر" من جملة هذه الإجازات المستحقة وحجبت عنه المقابل النقدي لباقي الرصيد المستحق له ولما كانت المادة ٤٨ من القانون ٢٠٣ لسنه ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال ومن قبله القانون رقم ٤٨ لسنه ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام قضى جميعها على أن تسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص فى تلك القوانين .
فإن مفاد تلك القوانين انه ولئن كانت هي الأساس فى تنظيم علاقات العاملين بالجهات التي يعملون بها (القطاع العام ثم قطاع الأعمال) إلا أن قانون العمل الموحد الصادر ١٢ لسنه ٢٠٠٣ هو المكمل لأحكام هذين القانونين وتسرى أحكامه فى تلك العلاقات عند خلوها من أى نص بشأنها وإزاء خلو القانون رقم ٢٠٣ لسنه ١٩٩١ م وإزاء خلو القانون رقم ٤٨ لسنه ١٩٧٨ أيضا من تنظيم حالة انتهاء خدمة العامل ودون استيفاء رصيد إجازاته الاعتيادية فإنه يتعين والأمر كذلك الرجوع فى هذا الشأن إلى أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنه ٢٠٠٣ م .
ولما كان نص الفقرة الثالثة المادة ٤٨ من قانون العمل المشار إليه تنص على أن ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاذ العامل رصيد إجازاته أستحق الأجر المقابل لهذا الرصيد وهذا ما لم تقم الشركة المدعى عليها بتنفيذه الأمر الذي يعتبر مخالفة لصحيح القانون .
كما وأن ترحيل إجازات العامل يتم تلقائيا إلى سنوات تالية حيث لم يقيد الشارع هذا الضم للإجازات بمدة معينة ، كما وأن المشرع لم يشترط أن يتقدم العامل بطلب للحصول على إجازاته رفض جهة العمل هذا الطلب حتى يستحق المقابل النقدي عنها ، حيث لم يرد هذا الشرط فى نصوص القانون .

وقد حسمت محكمة النقض فى أحكامها وكذلك محكمة استئناف اسكندرية .
(نقض مدنى فى الطعن رقم ٤١٥ لسنه ١٥ق جلسة ١٩٩١/١٢/٩م)
(نقض مدنى فى الطعن رقم ٣٥٩١ لسنه ٥٩ق جلسة ١٩٩٣/٣/١٥م)
وحيث أنه بتاريخ ١٩٩٧/٥/١٧ م قد صدر حكم المحكمة الدستورية العليا فى القضية رقم ٤٧ لسنه ١٨ قضائية دستورية حيث حكمت المحكمة بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل الصادر بالقانون ١٣٧ لسنه ١٩٨١م من ألا تزيد على ثلاث أشهر مدة الإجازة السنوية التي يجوز للعامل أن يضمها ولو كان الحرمان من هذه الإجازة فيما جاوز عن رصيد هذا الحد – عائدا إلى رب العمل ، ألزمت الحكومة مبلغ مائة جنيه مقابل أتعاب المحاماة .
وإذ خالفت الشركة المعلن إليها هذا النظر وقصرت فى صرف المقابل النقدي لرصيد إجازات الطالب على ثلاثة أشهر فقط وحرمته من صرف القابل لرصيد إجازاته لم يستعملها ولما كان المقابل النقدي لرصيد إجازات الاعتيادية والسنوية يحسب على أساس ما يصرف للعامل بصفة منتظمة شهريا من أجر وملحقات وهو طبقا للمادة الأولى من قانون العمل كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه .
وبما أن المطالبة الودية لم تجد نفعا مع الشركة المعلن إليها فأن المعلن يلجأ إلى القضاء لاستصدار حكم بأحقيته فى صرف المقابل النقدي لرصيد إجازاته المستحقة قبل الشركة المعلن إليها .
<u>بناء عليه</u>
انتقلت أنا المحضر سالف الذكر إلى حيث إقامة المعلن إليه وأعلنته بصورة من تلك الصحيفة وكلفته الحضور أمام محكمة .... الابتدائية الدائرة (..........) عمال وذلك بجلستها العلنية المنعقدة فى يوم   الموافق   /   /   وذلك من الساعة الثامنة صباحا وما بعدها كي الحكم :
بأن يؤدى للطالب المقابل النقدي لرصيد إجازاته السنوية التي لم يستعملها والموضح بصدر هذه الصحيفة ، مع إلزامه بالفوائد القانونية المستحقة عن هذه المبالغ بواقع٤% سنويا من تاريخ رفع هذه الدعوى حتى يفصل فيها بحكم نهائي ، مع إلزام المعلن إليه بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة ، وشمول الحكم بالنفاذ المعجل وبلا كفالة مع احتفاظ الطلب بكافة حقوقه القانونية الأخرى .
- ولأجل العلم .

الصيغة رقم (١٠)

دعوى مطالبة بمقابل رصيد أجازات سنوية

والمقامة أمام محكمة مدني كلي (عمال)

أنه في يوم   الموافق / /

بناء على طلب / .... والمقيم ....

ومحله المختار مكتب الاستاذ /   المحامي

أنا   محضر محكمة   انتقلت حيث إقامة :

١- السيد / رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للاصلاح الزراعى .

ويعلن بدار الهيئة العامة بالدقى محافظة القاهرة .

وأعلنته بآلاتي

كان الطالب يعمل موظفا بالاصلاح الزراعى .... (...............) منذ عشرات السنين واستمر فى عمله حتى أحيل للمعاش لبلوغه السن القانونى فى / /

وحيث أن الطالب لم يحصل أثناء عمله على جميع أجازاته المستحقة إذ تبقى له مده .... يوما (............) ويكون مستحقا عنها ولكن هيئة الاصلاح الزراعى لم تمنحه قيمتها .

ولما كانت المحكمة الدستورية العليا قد أصدرت حكما فى ١٩٩٧ فى الدعوى رقم ١٨ق دستورية قضت بعد دستورية الفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل فيما قضت به بالا تزيد مدة الاجازة على ثلاثة أشهر من أجل ذلك يرجع هذه الدعوى للمطالبة بمقابل الأجازة عن المدة السالف ذكرها .

بناء عليه

أكلف المعلن إليه بالحضور أمام محكمة .... الابتدائية الدائرة (......) عمال بجلستها التي ستنعقد علنا فى يوم   الموافق / /   من الساعة الثامنة صباحا وما بعدها لسماع الحكم بإلزام المعلن إليه يؤدى للطالب قيمة أجره عن الأيام الأجازة السنوية التي لم يحصل عليها قبل تركه الخدمة وقدرها (............) مع كل ما يترتب على ذلك من إثار مع إلزام المعلن إليه بالمصاريف والأتعاب وشمول الحكم بالنفاذ المعجل وبلا كفالة .

- ولأجل العلم .

الصيغة رقم (١١)

دعوى مطالبة بمقابل رصيد أجازات سنوية

والمقامة أمام محكمة مدني كلي (عمال)

انه فى يوم / /

بناء على طلب السيد/ .... المقيم .... ومحله المختار مكتب الأستاذ /..........

انتقلت أنا محضر محكمة الى حيث إقامة :

السيد الأستاذ / .... [بصفته]

إحدى شركات الشركة القابضة للتنمية

ويعلن بمقره بالشركة ٢ شارع الدكتور / عبد الحميد سعيد – طلعت حرب – القاهرة .

وأعلنته بآلاتي

الطالب كان يعمل مدير إدارة تنفيذ بالشركة التى يرأسها المعلن إليه وانتهت خدمته لبلوغه السن القانونية فى / / وحيث أنه من المخاطبين بأحكام قانون العاملين بالقطاع العام والقانون العمل ١٣٧ لسنه ٨١ وله رصيد اجازات لم يتقاضى عنه المقابل النقدى وقدره .... يوما فيكون له طيفا لحكم المحكمة الدستورية الصادر فى الدعوى رقم ٤٧ لسنه ٨١ دستورية ان يطالب المعلن اليه بأداء مقابل رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يتقاضاها وقد امتنع المعلن إليه عن صرف مقابل هذا الرصيد مما اضطر الطالب للجوء لسيادتكم لصرف مقابل هذا الرصيد .

بناء عليه

انتقلت أنا المحضر سالف الذكر الى حيث إقامة المعلن إليه وسلمته صورة وكلفته بالحضور أمام محكمة مدنى كلي الدائرة ( ) عمالي من الساعة الثامنة صباحا وما بعدها يوم الموافق / / بإلزامه بأداء الأجر المستحق له مقابل رصيد اجازاته الاعتيادية التي لم تصرف له والموضحة بصدر العريضة وقدرها .... يوما مع الفوائد من تاريخ إقامة الدعوى حتى تاريخ الأداء بالمصروفات وأتعاب المحاماة وشمول الحكم بالنفاذ المعجل وبلا كفالة .

- ولأجل العلم .

فهرس المحتويات